



Форвард

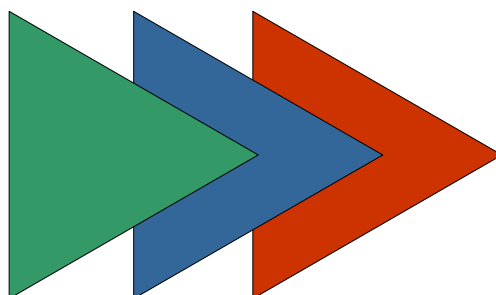
27 грудня 2019 року

ТРУДИ

*Х - ої Міжнародної науково–
практичної Internet - конференції
студентів та молодих вчених
«Стратегії інноваційного розвитку
економіки України: проблеми,
перспективи, ефективність
«Форвард-2019»*

**Харків
2019**

*Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
Білоруський національний технічний університет
Петрошанський університет, Румунія
Магдебурзький університет імені Отто-фон-Геріке, Німеччина
Мішкольцький університет, Угорщина
Вища школа менеджменту охорони праці в Катовіцах, Польща*



Форвард

ТРУДИ

*X - ої Міжнародної науково–практичної Internet -
конференції студентів та молодих вчених*

***«Стратегії інноваційного розвитку
економіки України: проблеми,
перспективи, ефективність
«Форвард-2019»***

27 грудня 2019 р.

Труди X-ої Міжнародної науково-практичної Internet-конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2019» 27 грудня 2019 р. – Харків : НТУ «ХПІ», 2019 р. - 163 с.

Труди відтворюються безпосередньо з авторських оригіналів.

СЕКЦІЯ 1 – АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

БУЗОВЕРЯ Д.В., студ., каф. менеджмента та оподаткування, НТУ
«ХПІ»

ЛІНЬКОВА О.Ю., доц., каф. менеджмента та оподаткування, НТУ
«ХПІ»

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сьогоднішній день проблемі управління персоналом приділяється значна увага, тому що від персоналу залежить результативність і продуктивність компанії.

Управління персоналом – це вид роботи в області керівництва людьми, орієнтований на досягнення цілей, завдань компанії шляхом використання праці, досвіду, таланту людей при дотриманні їх задоволеності умовами праці на підприємстві.

Формування управління персоналом як науки виникло понад 100 років тому, в період, коли управління організацією і управління персоналом організації фактично ототожнювалися. Більш ніж за століття становище і роль людини в організації значно змінилися, що сприяло уточненню наявних і формуванню нових концепцій управління персоналом [1].

У механізмі управління трудовими ресурсами роблять акцент на чотирьох функціях управління: планування, організація, мотивація, контроль.

Планування – встановлення цілей і програм, складання планів, створення стратегій з метою роботи, дій і методів їх звершення.

Організація – встановлення списку робіт, хто саме яку працю виконуватиме, об'єднання і формування структури звітності, забезпечення абсолютно всім тим, що потрібно з метою функціонування підприємства.

Мотивація - це заохочення підлеглих, направлення їх зусиль.

Контроль - моніторинг за процесом робіт, відповідно до плану з наявними стандартами [2].

Метою управління персоналом є забезпечення можливості професійного розвитку працюючих, що буде гарантувати реалізацію їх потенціалу.

Управління персоналом має визначальну роль в еволюції будь-якого підприємства. Продуктивний розвиток сучасної організації базується на зміні цінностей, що лежать в основі партнерства.

Список літератури:

1. Азарова А.А., Ковальчук А.А. Математические модели и методы управления мотивацией персонала. Монография – Вінниця: ВНТУ, 2014 - 140 с.
2. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти: монографія / М.М. Новікова, Л.О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : ХНАМГ, 2012. – 215 с.

ГАЛКОВА А.В., студ., НТУ«ХПІ»

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «МОТИВАЦІЯ»

На всіх етапах становлення суспільства проблема мотивації стояла досить гостро і багато дослідників намагалися вирішити її, але їхні труди носили розрізнений характер і не укладали узагальненої теорії. Перейдемо до розгляду та визначенню сутності і поняття «мотивація».

Мотивація є теоретико-прикладною конструкцією, яка застосовується для опису поведінки людини в тій чи тій ситуації, зазвичай пов'язаній із трудовою діяльністю в усіх її виявах, і для пояснення причин зміни цієї поведінки [1]. В економічній літературі поняття «мотивація» трактується з позицій впливу не тільки внутрішніх, а й зовнішніх стосовно до людини чинників та їх взаємодії, що спонукає людину до діяльності задля досягнення особистих цілей і цілей організації [2].

На сьогоднішній день існують різні трактування терміна «мотивація», тому розглянемо детально дослідження цього терміну (табл.1).

Таблиця 1 - Дослідження сутності поняття «мотивація»

№	Поняття	Автор
1	2	3
1	Мотивація - це процес спонукування кожного співробітника і всіх членів його колективу до активної діяльності для задоволення своїх потреб і для досягнення цілей організації	Альохіна О.Е. [2]
2	Мотивація - це певна сила, що змушує людей діяти і досягати поставлених цілей. Це стимул, який змушує нас наполегливо працювати та підштовхує до успіху. Мотивація, це те, що формує багато аспектів людської поведінки, які відповідають за здійснення тих чи інших вчинків	Б. А. Гаєвський [9]
3	Мотивація - динамічна система, взаємодіючих між собою внутрішніх факторів (мотиваторів), які викликають і направляють орієнтоване на досягнення мети поведінку людини або тварини	Н. А. Лук'янова [5]

Закінчення таблиці 1.3.

1	2	3
4	Мотивація - це те, що активізує, стимулює людину і направляє його дії до досягнення поставленої мети	В. В. Травін [7]
5	Мотивація - це не завуальована лайка в наказі, що пояснює небажання найманого працівника виконувати умови трудового договору, це, перш за все, зацікавленість людини у виконанні своїх зобов'язань за договором	О. В. Баженова [8]
6	Мотивація - це процес свідомого вибору особистістю певного типу поведінки відповідно до поставленої мети, яка спонукає її до певних дій чи бездіяльності	А. М. Колот, С. О. Цимбалюк [3]
7	Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, задають межі і форми роботи і надають цієї діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей	Абрамов В.М. [4]
8	Мотивація - зовнішнє або внутрішнє спонукання економічного суб'єкта до діяльності в ім'я досягнення яких-небудь цілей	Шпалінський В.В., Головченко Г.Т. [6]

Отже, виходячи з вище зазначеного мотивація - це внутрішня енергія, що включає активність людини в житті і на роботі. Мотивація - неперервний і циклічний процес, оскільки потреби завжди є, і людина прагне їх задовольнити. У разі якщо діяльність, спрямована на задоволення певних потреб, дала позитивний результат, людина намагатиметься не тільки повторити цю ситуацію, а й задовольнити інші потреби, зокрема потреби вищого рівня [3].

На рубежі двох тисячоліть тема мотивації працівників стає як ніколи актуальною, що зумовлено дією низки чинників: підвищенням ролі економічно активної людини в забезпеченні стійкої економічної динаміки; зростанням конкуренції в різноманітних її формах і потребою мати беззаперечні конкурентні переваги; необхідністю запровадження нових підходів до управління трудовою поведінкою [4].

Список літератури:

1. Гуцан О.М. Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / О.М. Гуцан // Бізнес Інформ.-2013.-№11.-С. 240-245.-Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_11_40;
2. Альохіна О.Е., Стимулювання розвитку працівників організації. Журнал: Управління персоналом.- 2010. - № 1.- С. 50-52;
3. Колот А.М., Цимбалюк С.О., Мотиваційний менеджмент, Підручник, КНЕУ Київ 2014 р.;
4. Абрамов В.М. та ін. Мотивація і стимулювання праці в умовах приходу до ринку. - Одеса: ОКФА, 1995. - 214 с.;
5. Мотиваційний менеджмент: учбовий посібник / Лукьянова Н.А. - Томськ., 2011. - 106 с.;
6. Шпалінський В.В., Головченко Г.Т. Психологія менеджменту: Навчальний курс посібник. - Харків, ІВМО "ХК", 1998. - 272 с.;
7. Травин В.В., Магура М.И., Курбатова М.Б. Т65 Мотивационный менеджмент: Модуль III: Учеб.-практич. пособие. — 2-е изд., испр. — М: Дело, 2005. — 96 с.;

8. *Баженова О.В.* Теоретичні засади дослідження питань стійкості економіки // Вісник Академії праці та соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2014. – №1(69). – с. 6-14.;

9. *Державне управління в системі соціального управління / Гаєвський Б.А., Гаєвська О.Б.* // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2011. - Вип. 47. - С. 17-23.

ГУЦАН О.М., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

НАУКОМЕТРИЧНА СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ІСНУЮЧИХ МЕТОДІВ ОБРОБКИ ЕКСПЕРТНИХ ДУМОК

Ефективне існування підприємства у сучасних умовах пов'язано з отриманням, ефективною обробкою великої кількості інформації та прийняття відповідних рішень з питань діяльності фірми. Формування ефективної системи обробки інформації, використання палітри ефективних методів та засобів обробки інформації дозволить поліпшити якість управління організацією. В практичній діяльності підприємства можливе застосування цілого спектру методів отримання даних, основними з яких є: анкетування, інтерв'ю, вивчення документів та звітів, спостереження, використання фокус-груп, вивчення статистичної та наукової інформації та багато інших. Чільне місце серед зазначених засобів займає і метод експертної оцінки.

Згідно до вітчизняного законодавства, експертом вважається висококваліфікований спеціаліст, який має вищу освіту, відповідну кваліфікацію і професійні знання з питань, що досліджуються, виконує службові обов'язки, пов'язані з провадженням діяльності у відповідній галузі, безпосередньо проводить експертизу та несе персональну відповідальність за достовірність і повноту аналізу, обґрунтованість висновків відповідно до завдання на проведення експертизи [1].

Отже, як ми бачимо, експертом є найбільш досвідчена, кваліфікована, авторитетна людина, яка вважається найбільш кваліфікованим та компетентним спеціалістом у визначеній галузі. Відповідно, інформацію що надається від такого спеціаліста можливо вважати (з певним рівнем вірогідності) достовірною.

Дослідження літературних джерел [2-3] показали, що виділяють певні методи обробки експертних оцінок, які можуть бути застосовані в діяльності підприємства. Розглянемо стисло методи обробки експертних оцінок, їх переваги та недоліки.

- Метод простого ранжирування. Основна сутність полягає в тому, що фактори оцінки розташовуються в порядку ієрархічної

переваги. Основною перевагою цього методу є певна простота процедури й подальшої обробки даних та можливість залучення невеликої кількості експертів. До явних недоліків можливо віднести те що робиться припущення про рівномірність розподілу експертних оцінок, що не завжди є таким та, за необхідності, може потребувати додаткової перевірки.

- Метод вагових коефіцієнтів. Основна сутність методу полягає в тому що його реалізація здійснюється через присвоєння параметрам певних вагових коефіцієнтів за встановленою шкалою. До явних переваг методу вагових коефіцієнтів можливо віднести: а) необхідність високого рівня підготовленості експертів; б) при присвоєнні значень експерт аналізує свої ж оцінки. До недоліків, що зменшують сферу застосування зазначеного методу та підвищують вартість його застосування відносять наступні: а) висока трудомісткість; б) складність у реалізації.

- Метод парних порівнянь. Ґрунтується на попарному порівнянні досліджуваних параметрів і наступної обробки для привласнення оцінки досліджуваного параметра. Серед переваг – явна та чітка формалізація процедури. Недоліки - необхідність залучення значного числа експертів

- Метод Дельфи. Застосування цього методу експертних оцінок ґрунтується на багатоетапному анонімному опитуванні. Зазвичай, виділяють від 2 до 5 етапів опитування. Зауважимо, що перевагою є чітка аргументованість думок експертів, недоліком є багатоетапність процедури (що збільшує витрати часу та відповідно провокують здорожчання методу при його практичній реалізації).

Як ми бачимо, перелік методів обробки експертних оцінок є обширним. Застосування значених методів - це прерогатива менеджменту компанії та експерта який проводить відповідну оціночну процедуру. У повсякденній діяльності підприємства можливе застосування як окремого методу так і їх комбінації.

Застосування системи експертних оцінок, в деяких випадках, є ефективною альтернативою іншим методам отримання інформації, що дозволяє знизити час та фінансові витрати компанії та прийняти вчасно відповідні рішення різної етимології.

Подальший розвиток підприємства, систем управління персоналом, систем мотивації на основі якісно та вчасно отриманої інформації можливо як із застосуванням вже існуючих методичних, наукових розробок, їх комбінації так подальшої розробки перспективних питань та напрямків досліджень.

Список літератури:

- 1.. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про порядок проведення експертизи в галузі державного експортного контролю» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/767-97-%D0%BF/ed20121113/find?text=%C5%EA%F1%EF%E5%F0%F2>
2. Бешелев С.Д. Математико-статистические методы экспертных оценок [Текст] / С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гуревич. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статистика, 1980. – 263 с., ил. – (Матем. статистика для экономистов).
3. Громова Н.М. Основы экономического прогнозирования / Н.М. Громова, Н.И. Громова. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://monographies.ru/>
4. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110
- 5.. Кучинський В.А. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116.
6. Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О.М. Гуцан; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с
7. Гуцан А.Н. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / П.Г. Перерва, А.Н. Гуцан // Економіка : реалії часу. – Одеса : ОНПУ, 2013. – № 4 (9). – С. 37–48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>
8. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26-30
9. Кучинський В.А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.
10. Oleksandr Hutsan. Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi. Problems and Perspectives in Management. - Volume 16.- Issue №1.- 2018.- pp. 124-132.

ГУЦАН О.М., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ МОТИВАЦІЙНОЇ ЕНТРОПІЇ

Реалії сьогодення свідчать, що світ є дуже динамічним та корелюється з впливом високої кількості факторів різної етимології. Економічний аспект діяльності як у світовому, національному розрізі так і на рівні підприємства і працівника не є виключенням та знаходиться під впливом значної кількості факторів, які значно можуть впливати на досягнення успіху. Отже, економічній діяльності суб'єктів економічних відносин властивий певний рівень невизначеності (тобто ентропії), який здійснює вплив на поведінку та діяльність зазначених

суб'єктів, у тому числі і працівника. Вважається, що людські ресурси є однією з основних рушійних сил будь-якого підприємства – отже, мотивація їх до високоефективної праці, та відповідно вивчення місця, ролі та впливу ентропії в мотиваційному аспекті, є актуальним науковим завданням.

Дослідження проведені в [1] показали, що поняття ентропії є поліваріантним, міждисплінарним та може бути інтерпретовано та обґрунтовано нами в мотиваційному сенсі, а саме: «мотиваційна ентропія» – це кількісний показник невизначеності рівня ефективної мотиваційної взаємодії робітника та підприємства і ґрунтується на багатоваріантності реакції індивідуума в процесі трудової діяльності, внаслідок певного стимулюючого впливу на нього [2].

Однак, зазначене поняття, для більш ефективного застосування в мотиваційному сенсі, потребує певного уточнення через врахування спектру факторів які формують ентропію працівника оскільки мотиваційна взаємодія робітника та підприємства залежить від сукупності та зміни факторів різного походження (як внутрішнього так і зовнішнього походження, як підконтрольних/не підконтрольних підприємству та працівнику та ін.) в динамічному сенсі.

Узагальнено, система факторів впливу на мотиваційну ентропію, а відповідно, і систему факторів що здійснюють вплив на визначеність мотиваційної поведінки працівника, представлена на рис. 1.

На основі застосування блочно-модульного підходу [3] фактори що формують рівень ентропії в мотивації можливо розділити на певні рівні (групи). Представлений на рис. 1 перелік рівнів формування мотиваційної невизначеності працівника є умовним та не є вичерпним і може бути доповнений, змінений (частково або повністю) в залежності від мети дослідження та подальшого застосування.

Відповідно, в рамках кожного з n рівнів оточення може бути виділено комплекс факторів впливу (кількість яких може складати від 1 до t факторів), які здійснюють вплив через внутрішньо аналітично-психологічні процеси на мотиви, потреби та стимули працівника із застосуванням процесу їх зіставлення та порівняння та запуску/деактивації певної моделі поведінки. Рівень запуску/деактивації певної моделі поведінки працівника залежить від рівня визначеності (або, навпаки, невизначеності), зрозумілості та усвідомленості фактору (факторів) впливу для працівника на рівні виробничо-функціональної поведінки та життя в цілому. Отже, чим вище такий рівень визначеності, зрозумілості та усвідомленості тим більш прогнозованим та очікуваним стає психологічна та виробнича-

функціональна поведінка індивідуума, що, в свою чергу, дозволяє більш якісно та в більшому обсязі сформувавши мотиваційну взаємодію та на основі цього досягати певний спектр поставлених цілей як працівника так і підприємства.

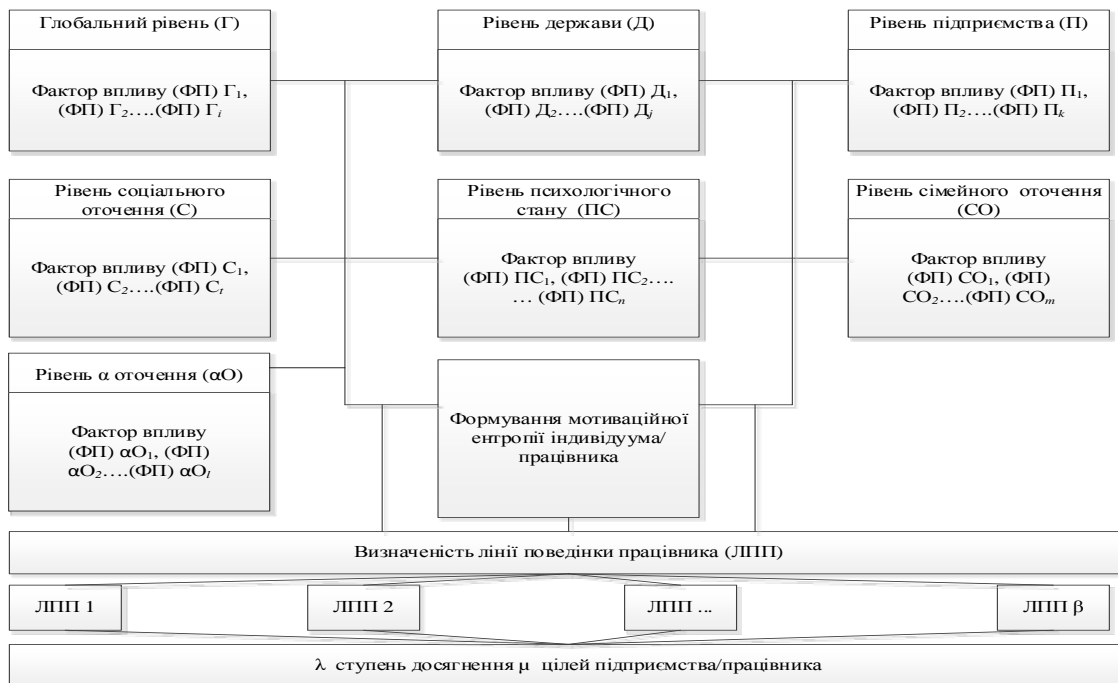


Рисунок 1 – Схема формування мотиваційної ентропії та її вплив на виробничу поведінку

Систематизуючи вище наданий опис можливо надати наступний висновок: α рівні оточення індивідуума через дію t факторів впливу формують β лінії (моделі) виробничої поведінки, що призводить до певного λ рівня досягнень μ цілей підприємства та працівника. Відповідно, чим нижче рівень мотиваційної ентропії (тобто вище рівень визначеності, зрозумілості та усвідомленості t факторів α рівня) тим більш вірогідним є досягнення α рівня сукупності μ цілей.

Отже, надана схема формування мотиваційної ентропії надає наочне представлення щодо загальних засад формування ентропійних факторів та їх впливу на психологічну, виробничу поведінку та досягнення відповідних цілей.

Подальша наукова розробка як питань мотивації з позицій ентропійного підходу, так і прикладних досліджень в інших мотиваційно-орієнтованих та інноваційних напрямках наукового, методичного та прикладного характеру [4-12] є надзвичайно важливим напрямком розвитку систем мотивації, у сучасних мінливих умовах, оскільки дозволяють підвищити ефективність діяльності підприємств.

Список літератури:

1. *Гуцан О.М.* Ентропійний підхід до розуміння мотиваційного процесу / *Гуцан О.М.* // Матеріали четвертої міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Проблеми ринку та розвитку регіонів України в 21 столітті» (Одеський національний політехнічний університет, Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України. 12-19 грудня 2013). м. Одеса, 2013. - 129 с., С. 25-27;
2. *Гуцан О.М.* Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / *О.М. Гуцан*; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с.;
3. *Гуцан О.М.* Формування блочно-модульного підходу до виділення факторів мотивації персоналу / *О.М. Гуцан* // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції «Менеджмент і логістика – перспективні напрямки розвитку економіки», 20–21 вересня 2013 р. – Київ : ГО Київський економічний науковий центр, 2013. – С. 83–85;
4. *Гуцан А.Н.* Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / *П.Г. Перерва, А.Н. Гуцан* // Економіка : реалії часу. – Одеса : ОНПУ, 2013. – № 4 (9). – С. 37–48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>;
5. *Гуцан О.М.* Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2017. – №24 (1246). – 160 с., С. 26-30;
6. *Кучинський В.А.* Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / *В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116;
7. *Гуцан О.М.* Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / *О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110;
8. *Кучинський В.А.* Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130;
9. *Гуцан О.М.* Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / *О.М. Гуцан* // Бізнес Інформ. – Харків : ХНЕУ, 2013. – № 11. – С. 240–245;
10. *Гуцан О. М.* Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / *О. М. Гуцан* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 26-30;
11. *Кучинський В.А.* Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169;
- 12.. *Oleksandr Hutsan.* Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. *Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi.* Problems and Perspectives in Management. - Volume 16.- Issue №1.- 2018.- pp. 124-132.

ДАНИЛЕНКО В.В., студ., ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ПІДХОДИ ДО ВИБОРУ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

У ринковій економіці перед підприємством стоїть проблема

вибору головних напрямків діяльності та ефективних шляхів досягнення своїх цілей. Ефективним вирішенням цієї проблеми є створення і реалізація конкурентних переваг, які досягаються за допомогою правильно розробленої та ефективної конкурентної стратегії.

Конкурентна стратегія - це спосіб отримання стійких конкурентних переваг в кожній структурній одиниці підприємства шляхом конкурентної боротьби та за допомогою задоволення різних та змінних потреб споживачів краще за своїх конкурентів [1]. Конкурентні стратегії можна класифікувати за різними ознаками (див. табл. 1).

Таблиця 1 - Класифікація конкурентних стратегій організації

№	Класифікаційна ознака	Види стратегій
1	За конкурентною позицією на ринку (за Котлером Ф.)	стратегія лідера; стратегія претендента; стратегія послідовника; стратегія новачка [2]
2	За способом досягнення конкурентних переваг (за Портером М.)	стратегія лідирування за витратами; стратегія диференціації; стратегія фокусування [3]
3	За способом досягнення конкурентних переваг (за Азоєвим Г.)	стратегія зниження собівартості; стратегія диференціації продукту; стратегія сегментування ринку; стратегія впровадження інновацій; стратегія негайного реагування на потреби ринку [4]
4	Залежно від конкурентного статусу підприємства (за Азоєвим Г.)	стратегія підприємств-лідерів; стратегія підприємств з сильною конкурентною позицією; стратегія підприємств зі слабкою конкурентною позицією; стратегія підприємств-аутсайдерів [4]
5	За способом досягнення конкурентних переваг (за К. Омає)	використання ключових факторів успіху; використання відносної переваги; стратегія агресивних ініціатив; використання стратегічних ступенів свободи [3]

В даній роботі розроблено кілька підходів до вибору конкурентної стратегії на основі взаємозв'язку корпоративних стратегій та критеріїв, що впливають на її вибір.

Спочатку розглянемо, як вибір конкурентної стратегії залежить від типу ринкової структури. Досконала конкуренція – це ідеальний тип ринкової структури, за якої продавці та покупці не можуть впливати на ціну. Це стратегія лідирування за витратами. У випадку монополістичної конкуренції велика кількість невеликих підприємств пропонують споживачу схожу продукцію, але при цьому кожна з них має свої особливості. Це стратегія диференціації. Олігополія – це тип

ринкової структури, що характеризується невеликою кількістю продавців. Тому організація може обрати стратегію диференціації, в залежності від типу продукту, або ж стратегію лідирування за витратами, що передбачає зниження ціни товару внаслідок економії при виробництві. Монополія – це тип ринкової структури, за якої один виробник контролює весь ринок певного товару. У такій ситуації організація може обрати будь-яку стратегію своєї діяльності.

Розглянемо залежність конкурентних стратегій від стадій життєвого циклу організації. На стадії зародження основною метою діяльності організації є виживання. Тому організації варто обрати для себе стратегію лідирування за витратами або ж стратегію диференціації. На стадії зростання підприємство намагається віддалитися від аналогічних виробів конкурентів. Спочатку ефективно буде застосувати стратегію диференціації, а після встановлення стандартів щодо якості й основних характеристик продукту – стратегію лідирування на основі низьких витрат. Стадія зрілості характеризується стабільним зростанням, тому організації частіше обирають свою нішу на ринку для отримання вигод від реалізації своїх конкурентних переваг. Це стратегія фокусування. На стадії занепаду головним завданням є відродження організації за рахунок оновлення стратегічного потенціалу. Тому необхідно застосувати стратегію фокусування.

Розглянемо взаємозв'язок конкурентних позицій організації на ринку та конкурентних стратегій за Портером М. Лідер завжди прагне підтримувати свої позиції на ринку та зміцнювати їх. Це стратегія лідерства за витратами. Претендент веде агресивну стратегію, що полягає в створенні конкурентних переваг, яких не має лідер. Це стратегія диференціації. Послідовник не прагне зайняти лідируючі позиції, а тільки опанувати напрямки, що не цікавлять лідера. Це стратегія фокусування. Новачок – це організація, що прагне увійти до нового бізнесу. Такі підприємства можуть застосувати стратегію диференціації, щоб представити споживачу новий продукт, який зацікавить їх та допоможе підтримувати свою позицію на ринку.

Підсумовуючи вище сказане, можна визначити, які конкурентні стратегії доцільно обирати за різних ринкових умов (табл. 2).

Отже, при виборі конкурентної стратегії важливо враховувати такі чинники: стан галузі й конкурентну позицію підприємства в галузі, мету та цілі підприємства, життєвий цикл організації, ступінь залежності від зовнішнього середовища, тип ринку і т. д.

Таблиця 2 - Вибір конкурентних стратегій підприємства за різних ринкових умов

Конкурентна стратегія за М. Портером	Тип ринкової структури	Стадія життєвого циклу	Конкурентна стратегія на ринку
Стратегія лідирування за витратами	Досконала конкуренція, Олігополія, Монополія	Зародження, Зростання, Зрілість	Лідер
Стратегія диференціації	Монополістична конкуренція, Монополія	Зародження, Зростання,	Послідовник, Претендент, Новачок
Стратегія фокусування	Монополія	Зрілість, Занепад	Послідовник

Список літератури:

1. Саєнко М.Г. Стратегія підприємства: Підручник. – Тернопіль: «Економічна думка». – 2006. – 390 с.;
2. Кайлюк Є. М., Андреева В. М., Гриненко В. В. Стратегічний менеджмент : навч. посіб. – Х.: ХНАМГ, 2010. – 279 с.;
3. Наливайко А. П., Гаращенко Н. М., Прохорова Є. В. Стратегія підприємства: навч. посіб. / за заг. на наук. ред. д. е. н., проф., засл. діяча науки і техніки України Наливайка А. П. – К.: КНЕУ, 2016. – 485 с.;
4. Клименко С. М., Омеляненко Т. В., Барабась Д. О., Дуброва О. С., Вакуленко А. В. Управління конкурентоспроможністю підприємства: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2008. – 520 с.

ДОРОШ О.М., студ., Університет митної справи та фінансів

ЄДИНАК В.Ю., канд.екон. наук, доц., Університет митної справи та фінансів

ТРАНСФОРМАЦІЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У сучасних умовах господарювання підприємству незалежно від форми власності потрібні кваліфіковані кадри, здатні виконувати свої обов'язки або управляти виробничими процесами. Але навіть за умови вдалого формування колективу справжніх професіоналів не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати з метою утримання кращих спеціалістів та уникнення відтоку персоналу.

Постійні зміни в економічній та політичній сферах нашої держави, одночасно створюють великі можливості і серйозні загрози для кожної особистості та вносять частку невизначеності в життя практично кожної людини. Тому, лише дієвий мотиваційний механізм, що відповідає сучасним умовам та є гнучким до швидких економічних змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів.

Розробка і запровадження ефективних мотиваційних моделей сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, прибутковості підприємства, а також дозволяє вийти підприємству на економічно новий рівень розвитку і відкриває можливості реалізувати свої можливості на світовому рівні. Використання ефективного мотиваційної моделі на підприємстві свідчить про уважне і дбайливе ставлення керівництва до власних працівників, а отже, і про піклування про їх матеріальне і соціальне становище. Імідж будь-якого підприємства чи організації визначається насамперед належним відношенням до всіх членів трудового колективу, а успіх підприємства гарантований, якщо є зацікавленість його працівників у підвищенні продуктивності праці та в повній реалізації свого творчого потенціалу. Ринкові форми господарювання відкривають широкі можливості для практичного використання різних методів мотивації, і не лише матеріальних.

В умовах соціально-орієнтованої ринкової системи господарювання проблема мотивації праці набуває важливого значення. Відсутність належних стимулів до праці, неможливість досягнути поставлених цілей законними методами, нереалізовані мрії про підвищення рівня життя зумовлюють виникнення незадоволення людини своєю роботою та своїм становищем у суспільстві. Нехтування мотиваційним фактором у сфері праці призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві і до кризи в господарській системі в цілому.

Аналіз наукових публікацій та практика свідчать про те, що конкретні механізми створення мотиваційних систем підприємств належним чином не висвітлені, недостатня увага приділяється реалізації принципу заробляти більше грошей для оплати праці, не розроблена ефективна система мотивації персоналу, недосліджена психологічна мотивація.

Уся діяльність людини обумовлена реально існуючими потребами. Мотивована діяльність – це вільна, обумовлена внутрішніми спонуканнями діяльність людини, спрямована на досягнення своїх цілей, реалізацію своїх інтересів. У мотивованій діяльності працівник сам визначає міру своїх дій залежно від внутрішніх спонукань та умов зовнішнього середовища.

Можна виділити кілька груп мотивів праці, які утворюють у сукупності єдину систему. Це мотиви змістовності праці, її суспільної корисності, статусні мотиви, пов'язані із суспільним визнанням

плідності трудової діяльності, мотиви одержання матеріальних благ, а також мотиви, орієнтовані на визначену інтенсивність роботи.

Існує три основних підходи до вибору мотиваційної стратегії:

- стимул і покарання – люди працюють за винагороду: тим, хто працює добре й багато, платять добре, а тим, хто працює ще більше, платять теж більше. Тих, хто не працює якісно, карають;
- мотивування через саму роботу – дайте людині цікаву роботу, що приносить їй задоволення, і якість виконання буде високою;
- систематичний зв'язок з менеджером – визначайте мету роботи разом з підлеглим, забезпечуйте позитивний зворотний зв'язок, коли він діє правильно, і негативний, коли він помиляється.

Робоча сила в останні роки стає все більш високорозвиненою і вимогливою. Суперництво між компаніями за талановитих працівників різко зростає. Застосування загальної системи винагород в організації може значно покращити імідж компанії та привабити найбільш кваліфікований персонал і значно знизити потік кадрів. Постійність працівників компанії – це заслуга загальної системи винагород.

Загальна система винагород – це всі внутрішні і/або зовнішні інструменти, запропоновані роботодавцем, які можуть застосовуватися для залучення, мотивації і утримання працівників.

Це може бути як матеріальна, так і нематеріальна винагорода, яка включає в себе не тільки компенсації і пільги, а також можливості особистого та професійного росту та мотивацію робочого середовища. Основні п'ять складових загальної системи винагороди: компенсації; бонуси; баланс між особистим життям і роботою; продуктивність праці і визнання; розвиток та можливості кар'єрного росту.

Утримати працівника на робочому місці – одна з найактуальніших задач для керівника. Ситуація обумовлена в першу чергу складним кадровим становищем. До засобів утримування працівників варто віднести незначне, але підвищення заробітної плати. Підвищувати її треба не авансом, а за вже виконану роботу – за конкретний результат. Підвищення зарплати за успішне виконання роботи демонструє співробітнику, що компанія вдячна йому за старанність. Для психологічної мотивації будь-якій людині дуже важливо знати, що його працю помітили і оцінили.

Отже, працівників організації слід мотивувати не тільки на ефективну особисту роботу, але і на роботу в команді. Оскільки результат роботи – це результат роботи різних ланок, різних відділів, які пов'язані з собою дуже тісно. Мотивувати потрібно до більш ефективного і якісного виконання завдань, що стоять перед

працівниками, впровадження нових технологій і підвищення професійного рівня працівників.

ЗАЛЕССЬКИЙ А.І., студ., Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «ХАІ»

НАЛАГОДЖЕННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Зміна ринкових умов функціонування підприємств завжди призводять до великих змін загальної парадигми управління. Разом із цим змінюється роль персоналу, він стає основним ресурсом організації, від нього залежить кінцевий економічний результат діяльності. Тому актуальності набуває потреба у підвищенні грамотності та раціональності управління персоналом. Разом із цим підвищується значення управління персоналом як чинника конкурентоспроможності підприємства. Результатом вважається досягнення певного успіху в реалізації стратегії розвитку персоналу.

У разі відсутності стратегії розвитку персоналу служба управління персоналом позбавляється орієнтирів розвитку і призводить до різноспрямованості прийняття рішень та подальших дій. Таким чином в сучасних умовах виникає необхідність формування, поряд зі стратегією розвитку організації у цілому, стратегії розвитку персоналу підприємства.

У процесі дослідження було виявлено ряд факторів, за якими можна стверджувати про необхідність і доцільність налагодження та удосконалення стратегії розвитку персоналу виробничої організації. Такими факторами є:

- істотні зміни бізнес-стратегії (плануються істотні зміни у виробництві або в роботі з клієнтами);
- наявність високого рівня плинності кадрів або ж відсутність чіткої структури залучення новачків з необхідними компетенціями;
- наявність суперечливості сценаріїв майбутнього у працівників підприємства, що проявляється у зниженій мотивації їх трудової діяльності;
- наявність розладів системи роботи з кадровим резервом та молодими спеціалістами;
- необхідність забезпечення послідовного підвищення

кваліфікації працівників, їх професійної перепідготовки, відповідно до змін цілей та структури підприємства тощо [1- 3].

Стратегія розвитку персоналу є невід'ємною частиною комплексної стратегії організації або стратегії управління персоналом і визначається цілями та завданнями підприємства на кожному етапі його розвитку. Особливо важливим є взаємозв'язок стратегічних цілей і спрямованості комплексної (корпоративної) стратегії організації та стратегії розвитку її персоналу [4].

Кваліфікаційним рівень персоналу підприємства визначає сукупність перспективних вимог до персоналу організації. У свою чергу, розробка сукупності перспективних вимог до персоналу є обов'язковою і необхідною умовою формування стратегії розвитку персоналу організації [4].

Отже, виявленні передумови формування стратегії розвитку персоналу підприємства визначають специфіку розробки та реалізації даної стратегії, яка полягає в наступному: застосуванні комплексного походу до здійснення розвитку персоналу підприємства; забезпеченні цілеспрямованого характеру політики розвитку персоналу, цілей і завдань розвитку, груп і спеціалізації працівників; здійсненні постійного підвищення кваліфікації працівників з врахуванням «виробничої» потреби (існуючої і прогнозованої) підприємства або його структурних підрозділів тощо. Керівники виробничої організації повинні розробляти та реалізовувати стратегію розвитку персоналу, враховуючи специфіку даного процесу, оскільки це дасть можливість досягти поставлених підприємством цілей в області розвитку персоналу, а також, отримати соціальну та економічну ефективність. На підприємстві необхідно забезпечити взаємозв'язок і взаємообумовленість не тільки корпоративної стратегії та стратегії управління персоналом, але й узгодженість стратегії управління персоналом і стратегії його розвитку. За таких умов, формування стратегії розвитку персоналу є основою для прийняття стратегічних і оперативних рішень.

Список літератури:

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб./ Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К.: Знання, 2011.– 236 с.;
2. Апенько С.Н. Стратегическое управление персоналом в динамичной среде функционирования организаций: монография / С. Н. Апенько, А. Ю. Коньшунова. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2007. – 325 с.;
3. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: учебник / В.И. Маслов. – М.: Издательство «Финпресс», 2004. – 288 с.;
4. Дериховська В.І. Взаємозв'язок розвитку персоналу та стратегії управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://businessinform.net/pdf/2013/>

КАРМІНСЬКА-БСЛОБРОВА М.В., канд. наук з держ.упр., доц., каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У МЕНЕДЖМЕНТІ

Сучасна наука про управління, а разом з нею теорія прийняття управлінських рішень виникли після того, як з'явилися організації в сучасному розумінні. Сучасні організації відрізняються від організацій старого типу великим кількістю керівників вищої та середньої ланки, а також наявністю порівняно невеликої кількості фахівців, які, не будучи керівниками, в силу делегованих їм повноважень повинні приймають важливі для організації управлінські рішення.

Колективна робота і раціональність, в основі якої лежить професійне управлінське рішення, стали стрижнем сьогоденного менеджменту.

У науковій літературі існує безліч способів (способів, спрямованих на досягнення мети) прийняття управлінських рішень. Однак, перш за все, необхідно виділити три основні підходи до прийняття управлінського рішення. До них слід віднести інтуїтивний підхід, раціональний і заснований на судженнях. Інтуїтивний підхід передбачає використання керівником відчуттів при прийнятті управлінських рішень, підхід заснований на судженнях - накопичений досвід, а раціональний підхід - раціональне обґрунтування обраного рішення, що тягне за собою певні часові витрати, витрати зусиль, які не завжди є ефективними.

Процес розробки управлінських рішень-один з найбільш важливих управлінських процесів. Від забезпечення його ефективності в значній мірі залежить успіх всієї справи. Вивчення цього допоможе керівнику, який володіє технологіями вироблення, прийняття та реалізації управлінських рішень, здійснити ефективне управління організацією в складній, постійно мінливої економічної обстановці. Необхідність прийняття рішень виникає на всіх етапах процесу управління, пов'язана з усіма ділянками та аспектами управлінської діяльності і є її квінтесенцією. Прийняті управлінські рішення завжди спроектовані в майбутнє, тому менеджер в момент прийняття рішення не може з

абсолютною впевненістю знати, як буде змінюватися ситуація. Іншими словами, в момент прийняття управлінських рішень значний елемент невизначеності і ризику. Умови невизначеності існують, коли керівник точно не знає результат, який буде мати кожен вибір. В умовах ризику ймовірність результату кожного рішення можна визначити з відомою вірогідністю. При прийнятті управлінських рішень в умовах невизначеності і ризику необхідно проводити аналіз ризиків. Після проведення аналізу ризиків в процесі розробки управлінських рішень використовуються спеціальні прийоми управління ризиком.

Управлінські рішення включені в якості необхідного компонента в реалізацію всіх функцій управління. Вони є своєрідним механізмом їх здійснення. Положення про ключову роль управлінських рішень в системі управління організацією узгоджується з визначенням управління як сукупності системоутворюючих компонентів, спрямованих на реалізацію управлінських технологій, кінцевим результатом яких у міру дослідження інформації є процес прийняття управлінських рішень. Управлінські рішення є механізмом реалізації технології управління, виступають способом впливу керуючої підсистеми моделі управління організацією на керовану підсистему. Поняття «управлінське рішення» має багатогранний характер, оскільки прийняття рішень в організації характеризується як:

- свідомо і цілеспрямована діяльність, здійснювана людиною;
- поведінка, заснована на фактах і ціннісних орієнтаціях;
- процес взаємодії членів організації;
- вибір альтернатив в рамках соціального і політичного стану організаційного середовища;
- частина загального процесу управління;
- неминуча частина щоденної роботи менеджера;
- основа для виконання всіх інших функцій управління.

Ухвалення управлінських рішень є складним і систематизований процес, що складається з ряду послідовних етапів. Фахівцями з управління пропонуються різні схеми процесу управлінських рішень, що розрізняються між собою ступенем деталізації окремих процедур. Універсальна схема процесу управлінських рішень, застосовна в будь-якій організації, включає постановку задачі вирішення проблеми, розробку рішення, організацію виконання рішення і його оцінку.[1]

Процес прийняття управлінських рішень здійснюється на підставі всієї сукупності інформації про певну управлінської ситуації. Отже, основною умовою дії універсальної схеми процесу управлінських рішень є рух в ній потоків інформації. При підготовці рішення

необхідна інформація про параметри керованої системи, що включає пошук, збір і обробку інформації, і її інтерпретацію, що дозволяє на даному етапі виявити і сформулювати проблеми, які потребують рішень. В процесі розробки рішень отриману інформацію необхідно перетворити відповідно до поставлених завдань. Керована система шляхом отримання інформації про хід виконання управлінського рішення контролює його якість.

Таким чином, можна вважати, що ефективність менеджменту пов'язана з багатьма факторами і, в першу чергу, з прийняттям необхідних управлінських рішень, що дозволяють організаціям досягати потрібного рівня конкурентоспроможності на ринку. При цьому необхідно відзначити, що сучасна практика менеджменту показує, що для прийняття ефективного управлінського рішення досвіду і знань однієї людини виявляється, як правило, недостатньо.

Список літератури:

1. *Шматко Н.М.* Концептуальні засади підтримки стійкості функціонування великомасштабних економіко-виробничих систем / *Н.М. Шматко* // Економіка розвитку = Economics of development. – 2017. – № 4 (84). – С. 16-27.

КРАСНОПОЛЬСКИЙ А.А., студ., НТУ «ХПІ»

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ: СУТНІСТЬ, ЦІЛІ ТА ФУНКЦІЇ

Ефективне функціонування сучасного підприємства базується на використанні системи ресурсів, основним з яких є персонал. Це обґрунтовується тим, що саме працівники на основі застосування своїх знань, навиків та вмінь перетворюють вхідні ресурси на кінцевий продукт підприємства або послугу. Отже, виявлення відповідного рівня прояву знань, навиків та вмінь індивідууму, зіставлення їх з еталонами чи бажаними значеннями займає важливе місце серед завдань менеджменту сучасної компанії. Виходячи з вище зазначеного, дослідження питань оцінки персоналу є актуальним науковим завданням.

Питаннями дослідження оцінки персоналу займалися багато вчених та дослідників, як закордонних так і вітчизняних. Серед провідних вітчизняних науковців, які вивчали питання оцінки персоналу можливо назвати Завіновську Г.Т., Колота А.М. [1-2].

Отже, згідно до визначення наданого в [2] сутність оцінки персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник

досягає очікуваних результатів праці й відповідає тим вимогам, які випливають з його виробничих завдань. В загальному розумінні, в оцінці персоналу можливо виділити декілька етапів:

1 етап - підготовчий. На цьому етапі приймається рішення щодо проведення заходів з оцінки, обирається інструментарій оцінки, здійснюється оформлення відповідних документів;

2 етап – основний. Здійснюється безпосередня оцінка працівника з використанням обраних методик та відповідна обробка та аналіз даних;

3 етап – заключний. Доведення результатів оцінки до всіх зацікавлених сторін та прийняття відповідних кадрових рішень менеджментом компанії.

Необхідно зазначити, що при застосуванні оцінки персоналу, у сучасних мінливих умовах, вона виконує певні функції та досягає відповідні цілі (табл. 1 [1-3]).

Таблиця 1 - Цілі та функції оцінки персоналу в сучасних умовах

Найменування	Сутність
Цілі оцінки персоналу	
Адміністративна ціль	Необхідна для прийняття відповідних кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розміщення кадрів та ротація, мотивація праці)
Інформаційна ціль	Необхідна для забезпечення адміністративно-управлінського персоналу необхідними даними про склад персоналу (кількісний та якісний аспекти) для прийняття кадрових рішень
Мотиваційно-орієнтувальна ціль	Необхідна для орієнтації суб'єктів оцінки на покращення трудових функцій
Функції оцінки персоналу	
Стимулююча функція	Необхідна для породження в людині переживання успіху (невдачі), тим самим підтверджуючи правильність (неправильність) поведінки та спонукає людину до діяльності в певному та встановленому напрямку
Орієнтуюча функція	Необхідна для визначення напрямів і способів дальшої діяльності через оцінку з боку суспільства (колективу) та з допомогою самооцінки на основі усвідомлення себе, свого стан і поведінки

Необхідно зазначити, що цілі оцінки та її функції знаходяться в тісній взаємодії між собою та здійснюють прямий вплив одне на одного. Оцінка персоналу може здійснювати і мотиваційний вплив на працівника. Окремі питання дослідження мотивації персоналу та розвитку підприємства здійснювались в [4-10].

Отже, подальше дослідження теоретичних аспектів оцінки персоналу, прикладне та системне використання здобутків теоретичних досліджень у повсякденній діяльності підприємства стає ефективним інструментом прийняття обґрунтованих кадрових рішень, ефективного службово-професійного просування, а відповідно, і значним важелем розвитку як працівника так і підприємства.

Список літератури:

1. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: навч. посіб. / *Г.Т. Завіновська* – К.: КНЕУ, 2003. – 432 с.;
2. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. / *А.М. Колот* – К. : КНЕУ, 2002. - 337 с.;
3. *Борисова Е.А.* Оценка и аттестация персонала / *Е.А. Борисова*. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.;
4. *Гуцан О.М.* Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації [Електронний ресурс] / *О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської* // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2019. - № 23 (2019). – С. 106-110 - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2019.23.106>;
5. *Кучинський В.А.* Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / *В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської* // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2019. - № 24 (2019). – С. 110-116 - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2019.24.110>;
6. Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. *Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi*, Problems and Perspectives in Management, 2018, Volume 16, Issue №1, pp. 124-132, doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12);
7. *Гуцан О.М.* Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / *О.М. Гуцан* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 26-30;
8. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / *П.Г. Перерва, О.М. Гуцан* // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 4 (9). – С. 37-48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2013/n4.html>;
9. *Кучинський В.А.* Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169;
10. *Гуцан О.М.* Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / *П.Г. Перерва, О.М. Гуцан* // Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42). – С. 233–243.

КРАСНОПОЛЬСКИЙ А.А., студ., НТУ «ХПІ»

ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ ТА МЕТОДІВ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ

Реалії економіки сьогодення вимагають від сучасних підприємств різних форм власності швидкої адаптації до змін великої кількості факторів (як зовнішніх так і внутрішніх). В адаптивному

функціонуванні фірми значну та провідну роль відіграє персонал. Це обґрунтовується тим, що саме кадри підприємства виконують основні виробничі функції, перетворюють вхідні ресурси підприємства на кінцевий продукт або послугу. Виходячи з вище наведеного, виявлення рівня компетентності (знань, вмінь та навичок), а отже, і проведення відповідної оцінки персоналу, потребує певної подальшої наукової розробки та дослідження.

Відомий фахівець в галузі управління персоналом Єгоршин О.П. дає тлумачення оцінки персоналу як певного процесу визначення відповідності індивідуума вакантній або вже займаній на підприємстві посаді [1].

Тобто, оцінка персоналу є універсальним інструментом як підбору нових співробітників так прийняття відповідних кадрових та мотиваційних заходів для вже працюючих.

Для повнішого розуміння сутності оцінки персоналу доцільним є розгляд її основних складових (рис. 1) [2].



Рисунок 1 – Основні складові оцінки персоналу

Згідно до напрацювань вітчизняного дослідника Колота А.М. [2] в рамках оцінки персоналу, у сучасному розумінні, виділяють три основні елементи, а саме: 1) зміст оцінки (що включає три субскладові елементи: оцінка індивідуально-особистісних якостей індивідуума, оцінка самої трудової діяльності та її результатів), 2) методи оцінки (в рамках якого дослідником виокремлюється методи виявлення та виміру показників оцінки), 3) процедура оцінки (основними субскладовими елементами якого є суб'єкти та порядок проведення оцінки).

Ефективне проведення оцінки на будь-якому підприємстві базується на раціональному виборі та застосуванні відповідних методів оцінки персоналу.

На основі дослідження літератури [1-4] виділяють декілька підходів до класифікації методів оцінки персоналу (рис. 2).

Отже, за інструментами оцінювання виділяють наступні методи:

- прогностичний метод - базується на анкетних даних, письмових або усних характеристики, думках і відгуках керівника та колег, бесідах та ін..;

- практичний метод - базується на результатах практичної роботи індивідуума;
- імітаційний метод - базується на вирішуванні конкретної ситуації в рамках моделювання проблематики.



Рисунок 2 - Методи оцінки персоналу

На сьогоднішній день існує певний спектр груп методів оцінки персоналу за вираженістю кінцевого результату (табл. 1).

Таблиця 1 - Методи оцінки за вираженням кінцевого результату

Найменування групи методи	Описові	Кількісні	Комбіновані
Призначення	Дають описову характеристику без чіткої кількісної оцінки параметрів	Отримання тільки кількісної оцінки	Через описові характеристики отримують кількісну оцінку
Переваги	Простота та позитивне психологічне сприймання	Не передбачається тривалого періоду на підготовчі процедури	Можливість використання кількох методів одночасно
Недоліки	Високий ступінь суб'єктивності	Високий ступінь математизації	Складність підготовчої роботи

Як ми бачимо, спектр методів оцінки персоналу є досить обширним. Використання того чи іншого методу оцінки залежить від менеджменту підприємства та наявності відповідних ресурсів, засобів та кінцевої мети.

Подальше дослідження прикладних засад оцінки персоналу дає змогу сучасним підприємствам більш обґрунтовано та ефективно застосовувати наукові здобутки у повсякденній діяльності та підтримувати сталий розвиток як підприємства так і працівника.

Список літератури:

1. Егоришин А.П. Управление персоналом / А.П. Егоришин. – Н.Новгород: НИМБ, 2001. – 692 с.;
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. / А.М. Колот – К. : КНЕУ, 2002. - 337

с.;

3. *Завіновська Г.Т.* Економіка праці: навч. посіб. / *Г.Т. Завіновська* — К.: КНЕУ, 2003. — 432 с.;

4. *Борисова Е.А.* Оценка и аттестация персонала / *Е.А. Борисова*. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.;

5. *Гуцан О.М.* Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації [Електронний ресурс] / *О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської* // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2019. - № 23 (2019). – С. 106-110 - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2019.23.106>;

6. *Кучинський В.А.* Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / *В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської* // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2019. - № 24 (2019). – С. 110-116 - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2019.24.110>;

7. Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. *Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskiy*, Problems and Perspectives in Management, 2018, Volume 16, Issue №1, pp. 124-132, doi: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16\(1\).2018.12](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.16(1).2018.12);

8. *Гуцан О.М.* Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / *О.М. Гуцан* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 26-30;

9. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / *П.Г. Перерва, О.М. Гуцан* // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2013. – № 4 (9). – С. 37-48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/files/archive/2013/n4.html>;

10. *Кучинський В.А.* Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169;

10. *Гуцан О.М.* Мотиваційний потенціал працівника як резерв розвитку підприємства / *П.Г. Перерва, О.М. Гуцан* // Економічні науки. Серія : «Економіка та менеджмент». – Луцьк : Луцький національний технічний університет, 2014. – Випуск № 11 (42). – С. 233–243.

КУЧИНСЬКИЙ В.А., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

ЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ДЛЯ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність управління в умовах інноваційного розвитку підприємства висуває підвищені вимоги до підходів в управлінні персоналом та виробничими системами [1].

В сучасних умовах функціонування і розвитку економіки персонал є головним ресурсом інноваційного виробництва, основним чинником, який формує систему економічних відносин і забезпечує підвищення конкурентоспроможності [2, 6].

Використання сучасних підходів до управління персоналом для підвищенні ефективності функціонування і конкурентоспроможності підприємства набуває все більшого значення з огляду на те, що інноваційний підхід до розвитку передбачає формування працівників,

які не тільки володіють знаннями, вміннями та навичками, але мають бажання, здібності і спрямованість на їх ефективне використання в трудовому процесі, що дозволить підприємству успішно конкурувати на ринку [2].

Зміна у співвідношенні пізнавального, інформаційного та особистісного для здійснення працівниками ефективного трудового процесу на сучасному виробництві призвела до того, що поняття професійної кваліфікації стало недостатньо.

Значущі чинники, які обумовлюють ефективне управління персоналом є врахування наступних наявних елементів у працівників:

- мотиви – те, що націлює і надає знанням та досвіду дієвий характер [4];

- психофізіологічні особливості – які є основою для найбільш якісного виконання тієї або іншої роботи [5];

- ціннісні орієнтації особистості – які складають Я-концепцію [5].

З'явилась необхідність в понятті, яке вбирає в собі не тільки кваліфікацію, а й соціальну поведінку, здібність працювати в групі, ініціативність і готовність ризикувати. Таким поняттям стало компетенція. Компетенція – це критеріально-поведінкова характеристика працівника, яка важлива для ефективного виконання роботи у відповідності з певними вимогами, які пред'являються робочим місцем і умовами, в яких реалізується трудовий процес.

Таким чином, компетентнісний підхід стає основою, яка дозволяє розробити систему, котра з'єднає вимоги бізнесу, управління персоналом і завдання сучасної освіти [3].

Поширення і популярність компетентнісного підходу обумовлені декількома причинами, головною з яких є зміна виробничої сфери. У зв'язку з припиненням інноваційних процесів навчання стає частиною бізнес-процесу. Розвиток корпоративного навчання, нові вимоги до працівника змінюють вимоги до загальної підготовки трудових ресурсів, до освіти у цілому [3].

Компетентнісний підхід став відображенням змін в характері і змісті праці, професійному навчанні та освіті. Розвиток його дуже важливий для того, щоб об'єднати освіту і навчання, вирівняти їх з потребами ринку праці та забезпечити мобільність трудових ресурсів (вертикальну – розвиток кар'єри, горизонтальну – ротацію, просторову – територіальну). Таким чином, головна перевага компетентнісного підходу в його інтеграційному потенціалі і гнучкості [3].

Список літератури:

1. *Кучинський В.А.* Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130;
2. *Кучинський В.А.* Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 121-124;
3. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом: учебно-практическое пособие / под ред. *А.Я. Кибанова*. – М.: Проспект, 2017. – 72 с.;
4. *Гуцан О.М.* Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / *О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110;
5. *Кучинський В.А.* Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169;
6. *Кучинський В.А.* Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / *В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116.

КУЧИНСЬКИЙ В.А., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

ГОРШКОВА О.О., студ., НТУ «ХПІ»

ЗАСТОСУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Кожне підприємство прагне до одержання максимально можливого прибутку. Найважливішими факторами збільшення прибутку підприємства є збільшення ефективності використання трудових і матеріальних ресурсів. За сучасних умов, все більш важливим є ефективність використання трудового ресурсу [1].

Управління персоналом являє собою сукупність різних механізмів, принципів, форм, методів і способів управлінського впливу на працівників, що забезпечують максимальне використання трудового потенціалу працівників в інтересах підприємства.

Досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль кадрової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та

конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі усі інші компоненти [2-3].

Ефективність управління і результативність господарської діяльності в сучасних умовах, які висувають підвищені вимоги до працівників та підходів в управлінні персоналом, в багато чому визначаються застосуванням інноваційних технологій [4-5].

Вирішальним фактором ефективного впровадження інновації є персонал підприємства та його ставлення до них. Управління інноваційними знаннями є одним із інструментів формування й розвитку інноваційного середовища підприємства, під яким розуміється сукупність механізмів, інструментів, процесів інфраструктурних елементів і людського капіталу, що забезпечують інноваційну діяльність підприємства. Тому завдання керівників при впровадженні інновації – сформувати інноваційну сприйнятливість персоналу, яка проявляється в усвідомленні виробничої та економічної необхідності здійснення нововведення, особистої та колективної значущості нововведення, а також способів особистого включення у здійснення нововведення [6].

Людський капітал – це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання прибутку підприємства [7].

Людський розвиток може розглядатися і як чинник зростання продуктивності праці, проте це зростання має сенс лише у тому разі, коли воно справді впливає на розширення можливостей людей. У сучасному розумінні в управлінні персоналом увага має акцентуватися на мотивації персоналу [8], створенні команди, розвитку людей і формуванні корпоративної культури.

Список літератури:

1. Кучинський В.А. Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169;
2. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.;
3. Кучинський В.А. Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / В.А. Кучинський, О.В. Мазенков, І.С. Локтіонова // Вісник Нац. техн. ун-ту

"ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 33 (1076). – С. 148-154;

4. *Кучинський В.А.* Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130;

5. *Кучинський В.А.* Складові ефективного управління підприємством і його персоналом в умовах інноваційного розвитку / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 121-124;

6. *Кучинський В.А.* Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / *В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116;

7. *Васильченко В.С.* Управління трудовим потенціалом : Навч. посіб. / *В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб.* – К.: КНЕУ, 2005 – 403 с.;

8. *Гуцан О.М.* Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / *О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110.

ORLYK O.V., stud., National Aviation University

TYPES AND FEATURES OF RISKS IN CRISIS MANAGEMENT

Risk is the economic loss or damage to the organization that occurs due to the presence of a certain kind of uncertainty that occurs in the absence of information or its inaccuracy.

Crisis management helps to reduce the negative consequences of overcoming the crisis, improve the financial system of the company and develop new measures for the development of the organization.

Risk is the uncertainty of revenue generation and the likelihood of loss of a company's equity [1,p.41].

Causes of risk include[2, p.124]:

- sudden unforeseen changes in the partner's environment, which in turn force him to change the terms of the contract with this company (price increases, changes in tax legislation, socio-political situation, etc.), which encourages partners to refuse to conclude or fulfill the previous agreement;

- the appearance of more profitable offers (the opportunity to conclude a more profitable contract, lengthening or shortening its term with more attractive working conditions, etc.), which encourages partners to refuse to conclude new or fulfill previous agreements;

- changes in the target settings of partners (due to the status increase, the accumulation of positive results, changes in orientation, etc.). Here only diversification of these types of risk is possible;

- changing the conditions for the movement of commodity, financial and labor resources between enterprises (the emergence of new customs conditions, new borders, etc.). This is a more complex type of risk requiring high quality money management.

Any management activity to one degree or another has a risky character. In crisis management, the concept of “risk” is primarily associated with the nature and complexity of the problems, the conditions for making managerial decisions and forecasting the result.

Therefore, risks are classified as follows [1, p.87]:

- Risk associated with marketing activities. This risk for the enterprise is expressed in such indicators as: loss of market share of the goods or services provided, decrease in sales of the company and, as a result, loss of profit, in the possibility of changes in the external environment, most often negative (increase in prices for raw materials, utility bills, increase in taxes etc.).

- Risk associated with the financial resources of the organization. The financial risk of an enterprise is related to the financial strategy of the company. This risk can be manifested in such indicators as: a decrease in the percentage of income on the company's securities, a decrease in the company's liquidity, insolvency, risk with credit operations, as well as the risk associated with inflation, etc.

- Production risk. This type of risk is due to the fact that often when an enterprise starts operating, unforeseen situations occur: current costs are more than planned, which may be due to higher prices from suppliers or simple production, inflation, etc. Such a risk leads to problems in the organization of management in the enterprise.

- Investment risk. This type of risk is the most dangerous, but if you minimize the likelihood of its occurrence, the organization can receive high income and a profitable business. This risk is associated with the fact that it is not known when there will be a return on invested funds and whether there will be a return on investment.

Crisis and risk due to the uncertainty of the internal environment of the enterprise and the external environment are inextricably linked. Risk management and reduction of their impact to the lowest possible level can lead the enterprise out of the crisis.

A mandatory element of crisis management is risk management in the process of developing and implementing a crisis management strategy. Risk is understood as such phenomena as “probability”, “uncertainty” having a multi-factor system[4, p.76].

References:

1. Seeger, M.W.; Sellnow, T.L.; Ulmer, R.R. (1998). "Communication, organization and crisis". Communication Yearbook. 21: p. 325;
2. Wooten, Lynn Perry; James, Erika Hayes (2008). "Linking Crisis Management and Leadership Competencies: The Role of Human Resource Development". Advances in Developing Human Resources. 10 (3): p. 422;
3. Балдин, К.В. Антикризисное управление: макро- и микроуровень: Учебное пособие [Текст] / К.В. Балдин. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2011. – 316 с.;
4. Жарковская, Е.П. Антикризисное управление : учебник / Е.П. Жарковская, Б.Е. Бродский.-2-е изд., исп. и доп. - М.: Омега-Л, 2005;
5. Орехов, В.И. Антикризисное управление: Учебник (ГРИФ) [Текст] / В.И. Орехов, К.В. Балдин. – М.: ИНФРА-ИНЖЕНЕРИЯ, 2009. – 544 с.

ПАНТЕЛЄЄВ М.С., канд. техн. наук, доц., каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

ГОРДІЄНКО Д.Р., студ., НТУ «ХПІ»

АНАЛІЗ І ОЦІНКА ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

Вимірювання ефективності - це встановлення конкретного критерію, який буде єдиним для ланок економіки, починаючи з підприємства і оборотні кошти оборотні виробничі засоби оборотні кошти в запасах сировину, матеріали, паливо, енергія та ін. Оборотні кошти в виробництві НЗП, напівфабрикати власного виробництва, витрати майбутніх періодів фонди звернення готову продукцію грошові кошти і розрахунки закінчуючи всієї економічної системою країни в цілому. загальним критерієм ефективності виробництва, як правило, є резерв в підвищенні продуктивності праці.

Це є базою для аналізу і оцінки ефективності виробництва, що виражається в максимізації зростання доходу на одиницю праці, тобто витрати праці в перерахунку на економічну ефективність. Також в якості критерію для підприємств є максимізація прибутку. Ефективність виробництва оцінюється за допомогою взаємопов'язаної системи кількісних показників, які дозволяють оцінити рівень використання одиниць виробничого процесу.

Принципами, на які повинні бути орієнтовані показники ефективності виробництва є:

- забезпечення взаємозв'язку критерію і системи показників ефективності;
- визначення рівня ефективності ресурсів;
- забезпечення вимірювання ефективності на різних щаблях

управління;

- стимулювання мобілізації виробничих ресурсів.

Система критеріїв ефективності виробництва включає в себе узагальнюючі показники, а також показники, які можуть характеризувати ефективність використання трудових ресурсів, основних і оборотних коштів з урахуванням їх специфіки, що дозволяє використовувати досить велику систему критеріїв. Серед узагальнюючих показників виділяються виробництво продукції на одиницю ресурсів, прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, витрати на гривню товарної продукції, частка приросту продукції через інтенсифікацію.

Критерії, що характеризують ефективність виробництва в частині використання виробничих ресурсів.

Систему критеріїв ефективності виробництва відобразимо в таблиці 1.

Таблиця 1 – Система критеріїв ефективності виробництва

Система критеріїв ефективності виробництва			
узагальнюючі показники	показники ефективності використання праці персоналу	показники використання основних засобів	показники використання оборотних коштів
-виробництво продукції на одиницю ресурсів, - прибуток на одиницю загальних витрат, рентабельність виробництва, -витрати на 1 грн. товарної продукції, -частка приросту продукції через інтенсифікацію.	- показники руху трудових ресурсів, повнота використання трудових ресурсів, - показники вироблення і продуктивність і праці	-фондовіддача (загальна і активної частини) -фондорентабельність, - фондомісткість, - показники руху основних засобів	- оборотність, -показники використання, -відносне вивільнення.

Список літератури:

1. Шматько Н.М. Розвиток інноваційної політики України з використанням маркетингу інновацій / Н.М. Шматько, М.С. Пантелеев // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 37 (1313). – С. 50-56;
2. Кармінська-Белоброва М.В. Організаційні структури управління підприємством / М.В. Кармінська-Белоброва // Бізнес Інформ = Business Inform. – 2012. – № 12. – С. 192-195;
3. Черноіванова Г.С. Форми організації інноваційної діяльності у ринкових умовах України / Г.С.Черноіванова, Н.М.Шматько// Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. –Харків : НТУ «ХПІ».–2010. –№ 8. –С. 191–198;
4. Шматько Н.М. Підходи до формування синергетичного ефекту в економіці [Текст] / Н.М. Шматько // Вісник економіки транспорту і промисловості: Збірник науково-

практичних статей. – Х. УкрДАЗТ –2013. – № 43. – С. 103–106;

5. *Побережна Н. М.* Напрямки удосконалення систем оплати праці персоналу підприємства / *Н.М. Побережна, М.С. Пантелеев, А.Г. Чижик* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес і ефективність виробництва. –Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. –№ 25 (1134). –С. 104-110.

ПЕТРУК Т.А., студ., Київський національний торговельно-економічний університет

МИКОЛАЙЧУК І.П., канд. екон. наук, доц., Київський національний торговельно-економічний університет

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Ефективна діяльність підприємства неможлива без якісно налагодженої системи управління персоналом, оскільки сучасні умови їх господарювання характеризуються невизначеністю, динамічністю, ризикованістю, підвищенням інтенсивності конкурентної боротьби. Це зумовлює потребу в розробленні принципово нових підходів та методів до управління персоналом з усвідомленням того, що людські ресурси є головним резервом підприємства, що забезпечують його конкурентоспроможність та розвиток.

Методи менеджменту є сукупністю способів і прийомів впливу на колектив працівників та окремих виконавців з метою досягнення цілей організації та ефективного виконання її місії [5, с.178]. Їх головною метою є забезпечення високої ефективності діяльності колективів та їх злагодженої діяльності, сприяння максимальної мобілізації творчої активності кожного працівника, забезпечення своєчасної і дієвої ліквідації відхилень від накресленої програми дій. Водночас технічні методи управління використовуються лише в процесі вирішення виробничо-господарських завдань.

Особливе місце у всій існуючій сукупності відводиться сукупності соціально-психологічних методів впливу на духовні інтереси людей, що регулюють міжособистісні відносини, соціальні процеси, стосунки та зв'язки у трудових колективах, а також безпосередньо впливають на їх формування і розвиток. Ця група методів ґрунтується на врахуванні та використанні соціальних потреб та інтересів індивідів і колективів, психології поведінки людей у сфері спільної праці [1, с.4-5].

Метою застосування соціально-психологічних методів управління є невинне пізнання законів психологічної сторони діяльності людей, використання й оптимізація психологічних проявів в інтересах як

підприємства, так і кожної особистості [5, с.179]. При цьому будуть різнитися цілі їх використання в залежності від розміру соціальної групи – для великих груп вони спрямовуються на покращення процесу взаємодії в робочому середовищі, а впливаючи на конкретну особистість – вони змінюють її внутрішній світогляд. Таким чином керівник може оцінити місце і значення співробітника в колективі, зосередити його внутрішній потенціал на вирішення конкретних виробничих завдань і створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективу [4, с.3].

Використовують соціально-психологічні методи також з метою підвищення виробничої активності та мотивації працівників, створення відповідних соціально-психологічних умов їх діяльності. При цьому вони зорієнтовані на дотримання принципу психофізіологічної сумісності у колективі, формування здорового морально-психологічного клімату, виховання командного духу. Ґрунтуючись на суспільних морально-етичних цінностях, вони активно використовують особистісну та групову свідомість та психологічні ознаки різних типів людей [2, с. 64].

В процесі реалізації соціально-психологічні методи за способом дії поділяються на дві групи: соціальні та психологічні. Соціальні методи є засобами неекономічного впливу на працівників, однак, їх керуюча дія ґрунтується на врахуванні особливостей взаємодії людей, форм спілкування, існуючих культурних норм і цінностей. Водночас психологічні методи базуються на закономірностях функціонування людської психіки. Отже, за допомогою соціальних методів здійснюється управління відносинами в колективах і між колективами, а за допомогою психологічних – здійснюється управління поведінкою індивідів і міжособистісними стосунками у колективі. Проте варто звернути увагу на те, що в різних джерелах можна простежити багатоманітну, інколи навіть різнобічну інформацію щодо класифікації соціально-психологічних методів менеджменту.

Доцільно зазначити, що ефективне застосування соціально-психологічних методів управління можливе лише за умов гнучкості, творчої ініціативи керівників та HR-менеджерів, а також усвідомлення ними внутрішнього світу та особливостей психології людини. Їх врахування в управлінні персоналом сприяє розвитку соціальних ресурсів організації, її можливостей, необхідних для ефективного виконання поточних завдань і досягнення її цілей [5, с. 179].

Отже, використання соціально-психологічних методів управління є значимим та вагомим чинником ефективного управління персоналом

внаслідок їх відносної економічності у застосуванні. Якщо працівники бачать небайдуже ставлення керівництва, вони своєю поведінкою будуть створювати сприятливий клімат в колективі. Раціональне застосування соціально-психологічних методів в управлінні персоналом передбачає ґрунтовне розуміння працівниками їх сутності та цілей.

Список літератури:

1. *Боцян Т.В.* Особливості використання соціально психологічних методів в процесі управління персоналом / *Т.В. Боцян, С.П. Бордзань* // Економіка. Управління. Інновації. – 2016. – Вип. 4(19). – С. 4-5;
2. *Кузьменко Т.М.* Сутнісні характеристики та класифікація соціальних груп: референтна група: види та функції / *Т.М. Кузьменко* // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. – 2018. – Вип. 18. – С. 64-77. [Електронний ресурс]. – Режим доступу // http://nbuv.gov.ua/UJRN/apspp_2018_18_10;
3. *Лівошко Т.В.* Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві / *Т.В. Лівошко* // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 4. – С. 59-65;
4. *Пушкар З.М.* Соціально-психологічний клімат в колективі / *З.М. Пушкар, Г.М. Войтович* // Українська наука. – 2017. – Вип.18. – С. 21-29;
5. *Харченко Г.А.* Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / *Г.А. Харченко, Ю.М. Боровий* // Вісник НТУ «ХПІ». – Харків, 2016. – №53(1026). – С. 178-181.

ПИРІЖОК Ю.А., студ., Хмельницький університет управління та права ім. Леоніда Юзькова

ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ, ПРОБЛЕМ ТА ПЕРСПЕКТИВ ФОНДОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ

Фондовий ринок – це вагома складова, як фінансової системи, так і національної економіки України в цілому, та один з найбільш ефективних механізмів регулювання фінансових ресурсів. Фондовий ринок одночасно виступає сегментом грошового ринку і ринку капіталів. Крім того, він сприяє акумулюванню капіталу для інвестицій у всі сфери суспільного життя, структурній перебудові економіки, а також підвищенню добробуту кожної людини шляхом володіння і вільного розпорядження цінними паперами [1].

Український фондовий ринок був і залишається надзвичайно бідним. Багато вітчизняних і закордонних експертів називають його «насмійкою над інвесторами» [2].

Щоб дати оцінку сучасному стану фондового ринку потрібно спочатку дослідити тенденцію попередніх років.

Протягом 2016 року більшість фондових бірж демонструють зниження загального обсягу біржових контрактів. Причиною такого падіння є різке зменшення неринкових угод на організованому ринку.

При цьому торгівля фінансовими деривативами відбувалася лише на одній біржі – Українській біржі, частка якої значно менша – 1,5% у загальному обсязі вітчизняного біржового фондового ринку. У 2017 р. значно впав показник капіталізації на вітчизняних фондових біржах – до 19,64 млрд. грн., що на 69% нижче порівняно з 2016 р. (63,49 млрд. грн.). Показник капіталізації емітентів, акції яких внесено до біржового реєстру станом на 2018 рік, становив 7,97 млрд. грн. (288 млн. дол. США).

За підсумками 2017 р. обсяг торгів акціями на біржовому ринку зменшився у 2,5 рази порівняно з показником 2016 р. та становив 2,08 млрд. грн.

Найбільший обсяг торгів за фінансовими інструментами на організаторах торгівлі впродовж 2017 р. зафіксовано з державними облігаціями України – 210,08 млрд. грн. (89,24%) [3].

За підсумками 2017 р. обсяг торгів акціями на біржовому ринку зменшився у 2,5 рази порівняно з показником 2016 р. та становив 2,08 млрд. грн. Найбільший обсяг торгів за фінансовими інструментами на організаторах торгівлі протягом 2016 року зафіксовано з державними облігаціями України – 210,08 млрд. грн. (89,24% від загального обсягу біржових контрактів на організаторах торгівлі у 2017 році) [4].

Обсяги зареєстрованих комісією випусків акцій у 2018 році склали 22 263 967 977 грн. Кількість емітентів акцій – 93 компанії.

Обсяги зареєстрованих комісією випусків облігацій склали 15 458 531 138 грн. Кількість емітентів облігацій – 110 компаній.

В тому числі, обсяги торгів акціями склали 1 180 млн грн (0,45%), корпоративними облігаціями – 10 267 млн грн (4%), ОВДП – 245 733 млн грн (94,1%), іншими цінними паперами – 3 685 млн грн (1,4%).

Хоча загалом, обсяги українського фондового ринку у світовому масштабі залишаються мініатюрними. Сумарно за 2018 рік обсяг торгів цінними паперами за даними Комісії з цінних паперів склав близько 260 млрд. грн. (\$8,5 млрд). Для порівняння, обсяг торгів на Варшавській фондовій біржі щорічно складає більше \$340 млрд. євро. А на Нью-Йоркській фондовій біржі щодня торгується паперів на суму близько \$54 млрд. євро.

Протягом останніх 20 років вітчизняний фондовий ринок намагається сформуватися, беручи до уваги світовий досвід. Але існує низка перешкод, які заважають українському фондовому ринку стати на той же рівень, що й англійський чи німецький фондовий ринок.

Нинішня ситуація в Україні переконує у неможливості швидкого проведення необхідних макроекономічних перетворень та побудови

конкурентоспроможної економіки, здатної прийняти виклик глобалізації. Результати комплексної оцінки відповідності національної системи України вимогам міжнародних рекомендацій FATF показали, що загальний рівень відповідності становить [5] зокрема:

- правова система – 83% відповідності;
- фінансова система – 68%;
- інституційна система – 78%;
- міжнародне співробітництво – 79%.

Важливою проблемою, що постає перед Україною, є те, що правове забезпечення та механізми коригування фондового ринку ще досі чітко не визначені, відсутня відповідна інфраструктура, ринок недостатньо прозорий та малоліквідний.

Український фондовий ринок перебуває у безпосередній залежності від світового, це засвідчує підвищення значень українських фондових індексів під час стрімкого росту світових індексів та сприятливих політичних та економічних новин.

Зазначені вище дані свідчать про те, що український фондовий ринок низьколіквідний. Крім цього, існує ще одна серйозна проблема – це низький відсоток акцій, які перебувають в обігу. Внаслідок цього фондовий ринок України більш волатильний, ніж світові фондові ринки.

Подальший розвиток фондового ринку залежить від конкретних заходів держави у сфері розбудови фінансової системи. Розвиток фондового ринку виключно на основі саморегуляції ринкових відносин є неможливим. Це пояснюється тим, що ринкові відносини на нещодавно утворених ринках ще повністю не сформувалися.

Для покращення ситуації на фондовому ринку необхідно вжити низку заходів.

По-перше, для виконання зазначеної мети має функціонувати розвинена інфраструктура фондового ринку, має бути запропоновано широкий спектр інструментів та ефективні механізми взаємодії учасників ринку.

По-друге, невід'ємною складовою розвитку фондового ринку має стати його інтеграція у світові фінансові ринки. Водночас розвиток фондового ринку України має бути тісно пов'язаний з розвитком інших сегментів фінансового ринку (банківського, страхового, сектору пенсійного забезпечення тощо).

По-третє, основною функцією, яку має виконувати ринок цінних паперів, є забезпечення грошовим капіталом потреб економіки країни шляхом створення механізму акумулювання, розподілу та перерозподілу

фондів коштів від особи, яка володіє вільними інвестиційними ресурсами, до особи, якій необхідні такі ресурси для розвитку [6].

Список літератури:

1. <http://vseprogroshi.com.ua/fondovij-rinok-ukra%D1%97ni-svitovij-lider-rostu-v-2017-roci-chas-investuvati.html>
2. Шелудько В.М. Фінансовий ринок : [підручник] / В.М. Шелудько [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.com/1584072039365/finansi/finansoviy_Rinok
3. <http://vseprogroshi.com.ua/fondovij-rinok-ukra%D1%97ni-svitovij-lider-rostu-v-2017-roci-chas-investuvati.html>
4. Офіційний сайт Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку.– http://www.ssmc.gov.ua/user_files/content/58/1499943860.pdf.
5. <http://libfor.com/index.php?newsid=393>
6. Касьянова Н.В. Фондовий ринок: сучасний стан та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Касьянова Н.В., Курбанов О.О. // МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: http://economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/46.pdf.

ФИЛЬ К.О.

ЄДИНАК В.Ю.

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ ВІДНОСИН

Ефективність діяльності кожної організації великою мірою залежить від того на скільки професійно сформовано її організаційну структуру управління. Організаційна структура управління – фундаментальне поняття управління, безпосередньо пов'язане з цілями, функціями, процесом управління, роботою керівників і розподілом повноважень між ними. Саме в рамках цієї структури відбувається весь управлінський процес, у який залучені керівники всіх рівнів та напрямків.

Організаційну структуру управління визначають як категорію менеджменту, яка відображає організаційний бік відносин управління і становить єдність рівнів і ланок управління у їх взаємозв'язку [5, с. 194].

До найважливіших характеристик організаційної структури належать: кількість ланок; ієрархічність (кількість щаблів або рівнів); чіткість розмежування функцій, повноважень і відповідальності як по вертикалі, так і по горизонталі в системі управління [6, с. 405].

Ефективна організаційна структура має відповідати таким основним принципам: оптимальність; оперативність, гнучкість; надійність; простота, економічність; спеціалізація [1, с. 119].

Ефективність організаційної структури повинна оцінюватися на стадії проектування, а також при аналізі структур управління діючих організацій для планування і здійснення заходів щодо вдосконалення управління [3, с. 149]. Вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду побудови й використання організаційних структур управління підприємствами дозволяє застосовувати спосіб структурно-еволюційних порівнянь, в основу якого доцільно покласти наступні положення:

- оцінку організаційної структури управління варто здійснювати в процесі її розвитку, тобто з урахуванням змін, доповнень, постійних вдосконалень, уточнень тощо;
- у процесі оцінки треба використовувати всю сукупність відомих способів - експертний, порівнянь та аналогій, структурних завдань та цілей тощо;
- порівняльна модель організаційної структури повинна базуватися, з одного боку, на оцінці відповідності функцій, відповідальності та повноважень посадових осіб виробничо-господарським цілям підприємства, з іншого - на очікуванні (прогнозуванні) зміни цілей, завдань та результатів виробничо-господарської діяльності;
- при формуванні результатів оцінки треба врахувати всю сукупність факторів внутрішнього і зовнішнього середовища організації та їх прогнозовані зміни [4, с. 120].

Аналізувати також потрібно вплив на організаційну структуру управління з боку зовнішнього середовища, для чого також може бути використана експертна оцінка впливу кожного фактора. Це дає можливість оцінити не тільки характер та напрямок впливу, але й його силу.

При порівнянні організаційної структури та розмірів підприємства слід мати на увазі, що:

- чим більше підприємство, тим більше організаційна структура управління повинна бути формалізована;
- чим більше підприємство, тим менше централізованою вона повинна бути;
- чим більше підприємство, тим в більшій мірі необхідно використовувати автоматизацію.

Важливим аспектом аналізу організаційної структури є її відповідність не тільки розмірам організації та обсягам управлінських робіт, але й складності робіт та їх невизначеності.

Розробляючи стратегію організаційних змін, слід приймати до

уваги рекомендації, запропоновані П.Друкером:

- Організаційна структура має забезпечувати високу ефективність роботи всієї компанії.
- Структура організації мусить мати мінімальну кількість рівнів управління і формувати найкоротший ієрархічний ланцюг.
- Організаційна структура має сприяти підготовці наступного покоління топ-менеджерів [2, с. 205-208].

В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій та цифровізації управлінських відносин традиційні організаційні структури управління стали надто архаїчними та такими, що не можуть забезпечити ефективність управління. Тому, розвиток і вдосконалення організаційної структури організації з позицій управлінської діяльності передбачає здійснення певних змін, що забезпечать рух до нової її моделі. При цьому не слід забувати, що будь-яка організація може змінювати свою структуру без загрози своєму існуванню, лише переконавшись у тому, що зовнішнє середовище вже набуло певної нової конфігурації, що, у свою чергу, вимагає від організації іншої структури.

Список літератури

1. *Бутка М.П.* Менеджмент для публічної влади [Текст] : навч. посібник / За ред.; Національне агентство України з питань державної служби, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Чернігівський державний технологічний університет. - Ніжин : Аспект-Поліграф, 2011. - 360 с.;
2. *Друкер П.* Практика менеджмента.: Пер. с англ.: Уч.пос. - Издательский дом «Вильямс», 2000. - 398 с.;
3. *Мильнер Б.З.* Теория организации: Учебник / *Б.З. Мильнер.* - 8-е изд., перераб. , и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 848 с.;
4. *Монастирський Г.А.* Теорія організації: Навч. посіб. - К.: Знання, 2008. - 319 с.;
5. *Тарнавська Н.П.* Менеджмент [Текст] : теорія і практика: Підручник / *Н.П. Тарнавська.* - Тернопіль: Карт-Бланш, 1997. - 456 с.;
6. *Шегда А.В.* Менеджмент [Текст] : навчальний посібник / *А.В. Шегда.* - К.: Знання, 2002. - 583 с.

ХАЛІЄВА Є.В., студ.

ЧМЕЛЬОВА О.С., доц., канд. екон. наук

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЕКТАМИ

Постійна зміна зовнішніх умов роботи підприємств передбачає необхідність модернізації традиційних у вітчизняній практиці форм і методів управління бізнес-проектами. Ефективність роботи підприємства може знижуватись через застарілі методи управління та

нездатність підприємства бути гнучким у контексті сучасних змін. Для отримання переваг на ринку підприємство потребує своєчасних змін та пристосування до навколишнього середовища, якщо цього не відбувається підприємство ризикує стати неефективним, що призводить до спаду виробництва та, можливо, завершення бізнес-проекту.

Однією із найбільш успішних міжнародних методологій управління бізнес-проектами є методологія Agile, яка має жорсткі засади, однак саме вони активно допомагають підвищити рівень конкурентоздатності підприємства, підвищити ефективність, зростити власний капітал та завоювати відданість найманого персоналу. Головними ідеями Agile є:

- люди і їх взаємодія важливіші, ніж процеси та інструменти;
- функціонуючий проект важливіше, ніж документація;
- клієнти і співпраця з ними важливіші, ніж контракт і обговорення умов;
- готовність до внесення змін важливіша, ніж первинний план.

Agile дозволяє бізнес-проекту бути гнучким та змінюватись впродовж життєвого циклу підприємства, тим самим підприємства відповідає сучасним змінам зовнішнього середовища та дозволяє залишатись конкурентоздатним. Менеджери різних рівнів у підприємстві стають однією командою, де у кожного є своя роль та він виконує ті задачі, які є актуальними у даний період часу. Тим самим підприємства економить час, правильно вираховує збиток на впровадження нового продукту чи послуги, водночас позбувається помилок, бо на відміну від класичного метода управління Waterfall, Agile дозволяє під час кожного етапу виокремлювати плюси та мінуси та правильно розподілити сили на зміни у бізнес-проекті. Agile є альтернативним методом управління у будь-якій задачі підприємства, чи то впровадження нового продукту, чи зміна концепції підприємства, зміна маркетингової програми, впровадження програми на збільшення збуту товарів чи послуг, задача щодо підвищення власного капіталу.

Впровадження Agile методології можливо, якщо дотримується декілька умов:

- чітко позначається значення проекту;
- в процесі реалізації активно бере участь клієнт;
- загальний обсяг робіт виконується крок за кроком;
- орієнтуватися слід на конкретний результат;
- чисельність однієї робочої групи: від 7 до 9 осіб.

В даний час проект-менеджмент з підтримкою Agile здебільшого поширений в ІТ-сфері, проте і ділова сфера його починає освоювати. Ця система застосовується в навчанні, маркетингу, бізнесі. Гнучке управління проектами береться на озброєння безліччю компаній і державних структур.

ЦИМБАЛЮК Н.О., студ., НТУ «ХПІ»

МЕТОДОЛОГІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПРОЕКТУВАННЯ

Радикальні зміни у сфері функціонування організаційних систем привели до істотного зростання організаційного чинника, визначивши особливу важливість організаційного проектування як методу формальної організації цілісних систем. У зв'язку з цим слід зазначити, що жодна з нових (модернізованих) форм цілісних утворень в різних сферах суспільного буття людства – економіці, політиці, освіті, культурі, науці, військовій справі та інших – не зможе досягти свого кінцевого втілення без проведення організаційного проектування. Іншими словами, будь-які організаційні нововведення структурного та процесуального характеру є, насамперед, продуктами організаційного проектування.

Процес проектування організації має базуватись на таких принципах: коректне формулювання цілей та під цілей організації, що проектується, з урахуванням їх актуальності, новизни та можливостей практичної реалізації; обов'язкове визначення завдань, без вирішення яких цілі організації неможливо реалізувати; обґрунтований розподіл функцій, прав та відповідальності по вертикалі управління; виявлення всіх необхідних зв'язків та відносин по горизонталі з метою координації діяльності функціональних ланок та допоміжних служб; оптимальне співвідношення централізації та децентралізації управління.

У процесі проектування організації іноді виникає потреба у корегуванні вже діючих структур організації. В більшості випадків рішення про корегування структури організації приймається вищим керівництвом. Слід зауважити, що значні за масштабом перетворення в організації не варто починати доти, доки не з'являться для цього серйозні причини (зміна зовнішньої економічної та політичної ситуації, незадовільне функціонування організації, перевантаження керівної ланки, зміна технологій управління, необхідність перерозподілу прав та функцій, відсутність перспектив розвитку). Внесення коректив в

організаційну структуру має супроводжуватись систематичним аналізом функціонування організації та вивченням середовища, що її оточує, з метою виявлення проблемних зон. Залежно від конкретних обставин зміни в структурі організації можуть бути частковими або радикальними.

Розрізняють два підходи до проектування організації: бюрократичний (механістичний) та біхевіористичний (органічний). Вже самі назви – механістичний та органічний – відображають основні риси цих підходів. Застосування терміна «механістичний» до організації використовується для того, щоб показати, що система спроектована на зразок машинного механізму, призначеного для продуктивних операцій. Термін «органічний» надає організації важливості живого організму, вільного від недоліків механістичної структури.

Сучасні організації функціонують в умовах нестабільного зовнішнього середовища, загострення конкуренції, посилення непередбачуваності кон'юнктурних змін ринку. Динамічність підприємницької діяльності вимагає від організації гнучкості, рухливості, здатності розвиватися в умовах, що постійно змінюються, що обумовлює необхідність побудови відповідної структури управління. Паралельно зі зміною організаційних структур управління відбувається і зміна методологічних підходів до їх проектування.

Отже, ситуативний погляд на проектування організації спирається на твердження, що оптимальний проект для конкретної організації залежить від низки чинників, які визначають ситуацію, в якій функціонує організація в кожний момент часу. До цих чинників можна віднести: технології, зовнішнє середовище, масштаб організації, цикл життя організації та стратегію розвитку організації.

ЧМЕЛЬОВА О.С., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

КОЛЕСНИКОВА В.А., студ., НТУ «ХПІ»

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МІЖНАРОДНИХ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Активізація інноваційної діяльності зумовлює принципові зрушення у формах і методах управління людськими ресурсами. Недостатність, або відсутність фінансування інноваційних проектів і формування інноваційного потенціалу персоналу, недостатня кваліфікація управлінського персоналу призвели до того, що упродовж

останніх років лише незначна частина підприємств України підвищували ефективність своєї діяльності шляхом впровадження інноваційних підходів до управління персоналом, що говорить про актуальність теми дослідження.

Управління персоналом завжди займало провідну роль в управлінні організацією, особливо сьогодні, коли інноваційна економіка формує динамічні нові умови ведення бізнесу, міжнародну конкуренцію, стрімкий науково-технічний прогрес, коли продукти, технології, операційні методи і навіть організаційні структури застарівають з нечуваною швидкістю, а знання, лідерський потенціал та навички персоналу підприємства стають головним джерелом успішного розвитку бізнесу.

В цілому, керівництво українських компаній, створюючи дієву систему управління на підприємстві, власну фірмову філософію управління персоналом, виходить з досвіду провідних світових компаній, а крім того, накопичує власний досвід роботи з українськими працівниками. Проте, за порівняльного аналізу будь-яких систем управління необхідно зауважити, що автоматичне запровадження тієї або іншої технології управління ще не гарантує високої ефективності. Ефективність сучасної організації обумовлена не стільки використанням тієї, або іншої технології управління, скільки тим, як пристосовані її елементи до сучасних бізнес-умов, в яких функціонує організація.

В управлінні персоналом розрізняють декілька видів персонал-технологій: багатоланкові, комунікаційні, індивідуальні та ін. Крім того, усі технології управління персоналом організації можна поділити на такі групи: технології позикової праці; навчальні технології; технології підбору та найму персоналу; технології підвищення ефективності роботи персоналу; технології контролю праці персоналу; інформаційні технології.

Сьогодні актуальність набирають нові технології командної роботи та підвищення ефективності та успішності проекту, практичну реалізацію яких забезпечує новий міжнародний підхід до управління персоналом – «Investors in People» – інноваційна система якісного проект-менеджменту, інтеграція стратегії управління людьми в стратегію управління організацією, міжнародний еталон якості управління людьми, формула взаємодії менеджерів і персоналу організації з метою більш ефективного досягнення цілей і завдань підприємства. Серед найбільш успішних технологій проект-менеджменту керівники відзначають Agile технологію. Раніш проект-

менеджмент з підтримкою Agile здебільшого був поширений в ІТ-сфері, проте й інша ділова сфера його починає освоювати.

Вибір конкретної інноваційної технології щодо управління персоналом відбувається за допомогою системи оцінок на підставі якісного фахового аналізу проміжних і кінцевих результатів. Основна мета оцінки – виявити необхідність змін щодо ресурсного забезпечення, практики управління, організації виконання проекту введення. Основу цих технологій складає така сукупність форм і методів роботи з персоналом, яка дозволяє досягнути не тільки одноразового успіху й результату, але й його постійного динамічного примноження.

ЮР'ЄВА І.А., канд. екон. наук, доц., каф. економічного аналізу та обліку, НТУ «ХПІ»

КУЦЕНКО М.В., студ., НТУ «ХПІ»

ШИРІНОВ Р., студ., НТУ «ХПІ»

ОСНОВИ РАЦІОНАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Раціональною вважається така організація праці, яка, ґрунтуючись на досягненнях науки і техніки, дозволяє поєднати техніку і людей у єдиному виробничому процесі і за найменших витрат матеріальних і трудових ресурсів одержати найкращі результати, домагаючись при цьому підвищення продуктивності праці та збереження здоров'я. Раціональна організація праці передбачає науково обґрунтовані зміни на основі досягнень науки, техніки і передового досвіду, накопиченого в даній галузі виробництва та інших галузях народного господарства, і повинна сприяти підвищенню якості продукції, культури обслуговування, ефективності виробництва і рентабельності підприємства. Як і в інших галузях економіки, раціональна організація праці в ресторанному господарстві повинна вирішити три основних завдання: економічне, психофізіологічне і соціальне. Вирішення економічного завдання передбачає найбільш повне використання техніки, матеріалів, сировини, забезпечує підвищення ефективності виробництва і праці. При вирішенні економічних завдань особливого значення набувають технічне оснащення підприємств, комплексна механізація технологічних процесів, скорочення втрат робочого часу, більш раціональне використання робочої сили з урахуванням кваліфікації і повноти

завантаження працівників, застосування прогресивних форм обслуговування. Вирішення психофізіологічних завдань передбачає створення на підприємстві найбільш сприятливих умов праці, що сприяють збереженню здоров'я працівників, зниженню стомлюваності і підвищенню працездатності. Вирішення соціального завдання забезпечує всебічний розвиток людини, сприяє перетворенню праці в життєву необхідність, виховує у працівника відповідальність за результати своєї праці. Ці завдання пов'язані між собою і повинні вирішуватися в комплексі. Без вирішення психофізіологічних і соціальних завдань не будуть вирішені економічно.

Завдання і зміст раціональної організації визначають такі основні напрями:

- розробка і впровадження раціональних форм поділу і кооперації праці;
- удосконалення організації й обслуговування робочих місць;
- впровадження передових прийомів і методів праці;
- поліпшення умов праці;
- підготовка і підвищення кваліфікації кадрів;
- раціоналізація режимів праці і відпочинку;
- зміцнення дисципліни праці;
- удосконалення нормування праці.

Напрямок організації роботи: розробка раціональних форм розподілу і кооперації роботи. Одним із головних напрямів організації роботи є розробка раціональних форм її розподілу і кооперації, які б якнайкраще відповідали сучасній техніці, культурному і технічному рівню працівників.

Розподіл роботи усередині підприємств може бути функціональним (наприклад, між працівниками виробництва і торговельного залу), технологічним (за видами робіт), поопераційним. У зв'язку з тим, що на підприємствах ресторанного господарства одночасно здійснюються функції по приготуванню продукції, її реалізації та організації споживання, структура штату цих підприємств включає групи працівників виробництва, торговельного залу, адміністративно-обслуговуючого персоналу. Кожна з перерахованих груп виконує певні функції. Функціональний розподіл праці залежить від обсягу робіт на виробництві, у торговельному залі, від тривалості роботи торговельного залу протягом дня. Технологічний розподіл праці здійснюється залежно від характеру виробничого процесу. На підприємствах ресторанного господарства ступінь диференціації технологічних процесів може бути більший або менший залежно від

конкретних організаційно-технічних умов, потужності підприємства.

При технологічному розподілі роботи залежно від складності виконуваних операцій використовується кваліфікаційний розподіл, коли роботи певної складності, точності і відповідальності розподіляються між працівниками залежно від рівня кваліфікації. Поопераційний розподіл найчастіше здійснюється на великих підприємствах, де робітники зайняті протягом усього робочого дня однорідною роботою. [1].

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. [//http://zakon.nau.ua](http://zakon.nau.ua).

СЕКЦІЯ 2 - МАРКЕТИНГ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ, ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА РЕКЛАМНИЙ БІЗНЕС

БУЛАК А.Ю., студ., каф. менеджменту та оподаткування, НТУ
«ХПІ»

ЛІНЬКОВА О.Ю., доц., каф. менеджменту та оподаткування, НТУ
«ХПІ»

УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність проблеми маркетингового управління проявляється в збільшенні вимогливості споживачів до якості товарів, а також рівня надання послуг.

Маркетинг (збут) – сукупність всіх видів підприємницької діяльності, що забезпечує просування товарів і послуг від виробників до споживачів, а також вивчення положення, переваг та установок споживачів і систематичне використання цієї інформації для виробництва нових товарів та послуг.

Маркетинг - це організація виробництва, також збуту продукції, базуючись на вивченні потреб ринків. Тому маркетинг містить у собі цілу сукупність заходів: планування, організація, ціноутворення, розробка товарів просування, збут покупцям.

Маркетинг вирішує основні завдання, які визначають вектор формування компанії.

Управління маркетингом - це комплекс усіх робіт по маркетингу (аналіз, планування, організація і контроль). В його основі лежать дві основні цілі:

- визначити та підтримувати контакти зі споживачами;
- реалізувати завдання компанії.

Процес управління маркетингом складається з чотирьох етапів:

- аналіз ринкових можливостей;
- відбір цільових ринків;
- розробка комплексу маркетингу;
- реалізація маркетингової концепції.

Основне завдання управління маркетингом полягає у тому, щоб синхронізувати процес управління елементами комплексу маркетингу у такий спосіб, щоб кожен з них, виконуючи своє функціональне

призначення підвищував синергійний ефект.

Ефективне управління маркетингом є актуальним для сфери харчової промисловості. Виведення нового продукту, формування попиту, надання інформації споживачу, потребує маркетингових зусиль.

Ефективна маркетингова діяльність є надзвичайно важливою і принциповою складовою управління та діяльності підприємства в цілому для забезпечення його довгострокового успіху і стійкого прибутку.

Список літератури:

1. Куденко Н.В. Маркетингові стратегії фірми : [монографія] / Н.В. Куденко. – К. : КНЕУ, 2012. – 245 с.;
2. Управління маркетингом на підприємстві : [монографія] / [Т.А. Заяць, І.О. Тарлопов, О.О. Пилипенко]. – Донецьк : Юго-Восток, 2015. – 252 с.

АЛЕКСЕЄНКО І.А., ст. викл., Національна металургійна академія України

ОГІР А.С., студ., Національна металургійна академія України

EVENT-МЕНЕДЖМЕНТ: ОСОБЛИВОСТІ ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ

В даний час спостерігається зниження ефекту від прямої реклами фірм, товарів і послуг. Все актуальнішими стають заходи з просування, що не включають пряму рекламу. До них можна віднести діяльність з організації та проведення event, або event-менеджмент.

Event-менеджмент відносять до інструментів стратегічного маркетингу. Шляхом проведення спеціальних заходів компанія може успішно доносити свої цінності до цільової аудиторії, формуючи необхідне ставлення до себе, своїх продуктів і послуг. Найважливішим завданням у цьому випадку стає створення цілісної event-політики фірми, яка об'єднує розрізнені заходи в єдину систему для досягнення обраних цілей [1].

Використання будь-яких заходів event-менеджменту в діяльності компанії призведе до бажаного результату, якщо правильно побудувати процес планування і реалізації заходу. Event-менеджмент - перспективний напрямок, що дозволяє компаніям підвищити рівень конкурентоспроможності на ринку, збільшити прибуток і рівень лояльності клієнтів і партнерів.

Організація ефективного івенту - це серйозна праця із

синхронізації величезної системи, що складається з великої кількості елементів. Це - гості, ведучі, артисти, техніки, хостесс, охорона, музиканти, піротехніки, кеттерінг, водії, органи міської влади, спонсори та багато інших. Завжди потрібно пам'ятати, що кожен з елементів цієї системи, перш за все, - людина. А спрогнозувати поведінку людини дуже важко, особливо якщо всі ці люди перебувають під тиском несприятливих обставин, в умовах підвищеної відповідальності [2].

Однак, не дивлячись на уявну складність і різноманітність дій при підготовці та реалізації івентів, загальні етапи роботи все-таки існують.

Перший - планування заходу.

Другий - проведення івенту (організація).

Третій - підведення підсумків або оцінка ефективності заходу.

Розробка заходу (івенту) - це робота зі створення послідовного алгоритму дій, здатних ефективно вирішити поставлену задачу. Продуктами розробки заходу є режисерський сценарій і повний пакет документів, необхідних для проведення заходу.

Розробка івенту включає в себе наступні етапи:

- визначення завдань заходу;
- розробка концепції заходу;
- вибір і підготовка локації;
- вибір і укладання договорів з підрядниками;
- створення бюджету заходу;
- розробка та затвердження сценарію (режисерський сценарій).

Для того, щоб захід відбувся в призначений термін і пройшло без «неприємних сюрпризів», на даному етапі рекомендується використовувати такий інструмент планування як побудова мережевої моделі. У системі планування і організації будь-якого процесу мережева модель відображає технологічну послідовність, логічний взаємозв'язок і тривалість робіт [2].

Мережеве планування передбачає наступні етапи:

- побудова вихідного мережевого графіка комплексу робіт;
- забезпечення повної його відповідності керованому процесу;
- оперативне прийняття рішення на основі аналізу та оптимізації параметрів мережевої моделі;
- вирішення питання про притягнення в конкретні періоди часу обгрунтованої кількості виконавців.

Мережевий графік допомагає розташувати всі необхідні роботи в потрібному порядку, врахувати тривалість кожного виду робіт,

визначити критичний шлях і виявити можливі резерви для скорочення тривалості окремих видів робіт.

Список літератури:

1. Event-менеджмент / У. Хальцбаур, Э. Йуттингер, Б. Кнауце, Р. Мозер, М. Целлер; [пер. с нем. Т. Фоминой]. – М.: Эксмо, 2007. – 384 с.
2. Електроний ресурс: <http://art-imxo.com.ua/article/event-shag-za-shagom.html>

ВЕРМЕНИЧ Ю.В., студ., НТУ «ХПІ»

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ ЗАСОБІВ СТИМУЛЮВАННЯ ЗБУТУ ТОВАРІВ ТА ПОСЛУГ

У сучасних умовах, коли підсилення пріоритету інтересів споживачів в системі економічних відносин породжує агресивну конкуренцію за ринки збуту, однією з найважливіших передумов ефективного функціонування підприємств на цільовому ринку стає забезпечення конкурентних переваг в сфері збутової діяльності. Збут є завершальною стадією всієї виробничо-комерційної діяльності підприємств і виконує одну з найважливіших функцій.

Стимулювання збуту (sales promotion) почало розвиватися як самостійна частина системи маркетингових комунікаційних технологій в США з початку 1950-х рр. Відомий маркетинголог Ф. Котлер формулює поняття "стимулювання збуту" як "короткочасні спонукальні заходи заохочення купівлі або продажу товару або послуги".

Саме епізодичність, короткочасність впливу є головною відмінністю стимулювання збуту від інших засобів комунікацій. Разом з тим, стимулювання збуту не є таким міцним засобом збільшення обсягів продажу, як реклама, тому часто використовується разом з нею для підсилення її дії.

Програми стимулювання збуту продукції по-іншому називають програмами лояльності, програмами заохочення клієнта, надання йому переваг, з тим щоб зробити його прихильним (лояльним) того чи іншого товару, підприємству, торговій марці.

Вибір способів стимулювання збуту залежить від поставлених цілей. Способи (методи) стимулювання можна об'єднати в три великі групи:

- пропозиція ціни або цінове стимулювання (продаж за зниженими цінами, пільгові купони, талони, що дають право на знижку);

- пропозиція в натуральній формі або стимулювання "натурою" (премії, зразки товару);
- активна пропозиція (конкурси покупців, ігри, лотереї).

Стимулювання продажів має свої переваги та недоліки, які наведено у таблиці 1.

Таблиця 1 – Переваги та недоліки стимулювання продажів

Переваги	Недоліки
<ul style="list-style-type: none"> - Можливість швидкого впливу на поведінку споживача; - Гарантоване збільшення обсягів продажу товарів; - Можливість оцінки ефективності заходів, що проводяться; - Чутливість усіх категорій споживачів до заходів, що проводяться; - Можливість швидкої підготовки у стислі строки. 	<ul style="list-style-type: none"> - Не сприяє формування постійного кола споживачів певної торгової марки, переключаючи їх увагу з одного продукту на інший; - Переносить увагу споживачів з якості товару, його марки до ціни на нього; - Сприяє відстрочці покупки до проведення наступної акції; - Діє на короткостроковій основі; - Іноді вимагає значних затрат на проведення.

Отже, порівняно з рекламою стимулювання збуту більшою мірою спонукає до купівлі. Стимулювання збуту на стабільному ринку не сприяє появі нових покупців здебільшого тому, що постійні покупці переважно не реагують на подібні методи з боку постачальників-конкурентів.

Можна зробити висновок, що засоби стимулювання збуту доцільно використовувати компаніям, що мають невелику частку ринку, оскільки їх витрати на рекламу незрівнянні з аналогічними витратами лідерів. Першим важко боротися за місце в роздрібній мережі, адже вони не пропонують пільг продавцям і не заохочують споживачів.

ЛІТВИНЕНКО М.В., канд. техн. наук., доц., НТУ «ХПІ»

КУЧІНА С.Е., канд. екон. наук., доц., НТУ «ХПІ»

РОЗРОБКА СТРАТЕГІЧНИХ ОРІЄНТИРІВ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ ТОРГОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Отримання якомога більшого прибутку при найбільш менших витратах – головна мета будь-якого торгового підприємства. Для стійкого розвитку торговим підприємствам необхідно постійно контролювати свої позиції на ринку, стежити за конкурентним

середовищем, впроваджувати всі можливі новинки в своїй галузі і вибудовувати маркетингову політику і багато іншого. Все це можна назвати розробкою стратегії розвитку підприємства.

Сьогодні, в умовах жорсткої конкурентної боротьби, як ніколи постає проблема перебудови українських торгівельних підприємств на основі стратегічного управління. Необхідно дослідження внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства, аналіз діючих стратегій. Рішення проблеми подальшого розвитку можливо при розробці стратегії сталого розвитку підприємства [1, 2].

Для стратегічного управління характерно перебіг наступних етапів:

- формування місії і цілей;
- вивчення зовнішнього і внутрішнього середовища;
- конкретизації стратегії;
- реалізація стратегії;
- адаптація стратегії;
- корекція стратегії.

У маркетинговому стратегічному аналізі при формуванні маркетингових стратегій часто використовується матричний метод, який полягає в побудові матриць. Найбільш відомі з них наведена в табл. 1.

Таблиця 1 – Хронологія найбільш відомих матриць, які застосовуються в стратегічному маркетингу при формуванні маркетингових стратегій

Рік виникнення	Різновиди матриць
1960	Матриця SWOT - аналізу
1962	«Сітка управління» Блейка-Мортон
1965	Матриця І. Ансоффа «товар-ринок»
1968	Матриця Бостонської консультативної групи
1970	Матриця Джеренал Електрик – МакКінзі
1975	Матриця Shell
1980	Матриця А.Д. Літла
1980	Матриця конкурентних стратегій М.Портера
1981	Нова матриця БКГ
1984	Матриці Г. Дзю, П. МакНейма, А. Хекса и Н. Меджлафа
1985	Матриця Браунлая-Барта
1986	Матриця Д. Моніссона
1987	Матриця Хофера-Шенделя
1989	Матриця Р. Спида
1990	Матриця управляючих політик М. МакДональда

Мета використання всіх цих матриць однакова: визначити конкурентний стан стратегічних господарських підрозділів та стратегій їх стійкого розвитку.

Матриці використовуються при формуванні маркетингових стратегій на всіх рівнях стратегічної піраміди підприємства – на загальнокорпоративному рівні, рівні стратегічних господарських підрозділів і на господарському рівні. На кожному з цих рівнів матриці сприяють виконанню певних завдань.

Маркетингова стратегія змушує організацію оцінювати свої сильні і слабкі сторони з погляду конкурентів, можливості і загрози в навколишньому середовищі. Знання різноманітних маркетингових стратегій підприємств та вміння їх ефективно формулювати і застосовувати в практичній діяльності дозволить підвищити ефективність маркетингової діяльності підприємства.

Список літератури:

1. *Літвиненко М.В.* Розробка інноваційної стратегії дистрибуції кондитерських новинок з урахуванням типових помилок дистрибуції / *М.В. Літвиненко, С.М. Тарасенко* // Анотації доповідей XXV міжнародної науково-практичної конференції „Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я, micro CAD 2017”. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2017 – С.215;

2. *Літвиненко М.В.* Створення сильних конкурентних позицій підприємства завдяки стратегічній силі маркетингу / *М.В. Літвиненко, Т.А. Зубкова* // Матеріали IV міжнародної науково-практичної Internet конференції «Менеджмент та маркетинг у складі сучасної економіки, науки, освіти, практики». Харків: НФаУ, 2016.С. 479-486;

3. *Кучина С.Э.* К вопросу о необходимости создания многофакторной модели стратегического планирования деятельности предприятия / *С.Е. Кучіна.* – Вісник Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. – Харків: НТУ “ХПІ”, 2003. – №20. : В 2 т. – Т. 1. – С.63-64;

4. *Кучіна С.Е.* Системний підхід до визначення складових стратегічного контролінгу / *С.Е. Кучіна, О.М. Кітченко* // Вісник НТУ «ХПІ». Харків : НТУ «ХПІ», 2016. – № 27 (1199). – С. 68-73.

КИЦУН Б.О.

МАЙОРЕНКО Д.В.

МАРКЕТИНГ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ, ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА РЕКЛАМНИЙ БІЗНЕС

Маркетинг як економічний процес забезпечує контакт виробника і споживача, сприяє раціональній орієнтації суспільного виробництва та відтворення, забезпечує ефективність обмінів між учасниками на ринку. З огляду на сучасну наукову думку, можна зазначити такі тенденції розвитку маркетингу:

- для ненасичених ринків є характерним маркетинг,

«зорієнтований на продукт», а сучасний маркетинг - це «маркетинг зорієнтований на споживача». Проте найбільш провідним підприємствам під силу здійснювати «змішаний маркетинг», зорієнтований як на продукт, так і на споживача;

- сучасний маркетинг можна назвати «інноваційним» та стратегічним. Інноваційний підхід - це операційний маркетинг, що складається зі стратегічного маркетингу, а саме, аналізу сегментації, привабливості, рівня конкурентоспроможності, ретельного вивчення бюджету, а також контролю за стратегією та розвитком.

Серед вихідних завдань стратегічного інноваційного маркетингу вагоме місце посідає розробка системи заходів проникнення нововведень на ринок. При цьому, в основу стратегічних маркетингових досліджень закладено аналіз ринку з вдосконаленням його сегментів, організацією і формуванням попиту, моделюванням поведінки покупця.

Маркетинг і реклама - це два поняття, які невід'ємні одне від одного, хоч реклама і виникла задовго до маркетингу. Маркетинг включає рекламні заходи, які повинні орієнтуватися на стратегічні цілі маркетингового планування. Взаємозв'язок всіх ланок маркетингу - це основа єдиної стратегії і тактики рекламної діяльності в системі маркетингу. При розробці і здійсненні плану рекламної кампанії необхідно перш за все узгодити її цілі і принципи з загальним маркетинговим планом підприємства. При плануванні рекламних заходів по конкретному товару слід враховувати стадію життєвого циклу товару з загальним маркетинговим планом фірми. Маркетинг передбачає не тільки вирішення відносно пасивного завдання детального і ретельного вивчення потреб кінцевих споживачів щодо товару і адаптацію до них продукції, що випускається, але й активного завдання по формуванню і стимулюванню попиту на товар в цілях збільшення продаж, підвищення ефективності і прибутковості підприємницької діяльності. Щодо реклами, то вона покликана відігравати одне з найскладніших завдань в системі маркетингових комунікацій - формувати і стимулювати попит. Звичайно, що здійснити повне управління процесом впливу на споживача зі сторони фірми неможливо, проте споживачам необхідно надати інформацію з тим, щоб переконати їх в перевагах товару фірми, розсіяти недовір'я, сформувати і активізувати попит тощо. Реклама сприяє реалізації товару, процесу перетворення товару в гроші, сприяє прискореному і успішному завершенню процесу збуту товару, обігу коштів, тобто процесу відтворення на рівні фірми. Реклама може конструувати

попит і управляти ним.

ОНИШКО К.В., студ., НТУ «ХПІ»

ШАПРАН О.Є., канд. екон. наук., доц., НТУ «ХПІ»

РОЗВИТОК КОНЦЕПЦІЇ «ЗЕЛЕНОГО» МАРКЕТИНГУ В УКРАЇНІ

Сьогодні одним із пріоритетних завдань маркетингу є напрацювання прогресивних механізмів задоволення потреб споживачів у нових, екологічно-орієнтованих способах життя, що передбачає виробництво та реалізацію екологічно-безпечної продукції. Зростання уваги до цих проблем у суспільстві, а також необхідність досягнення паритету між економічними інтересами підприємства та еколого-соціальними потребами соціуму породили новий системний підхід до організації господарської діяльності у вигляді концепції екологічного («зеленого») маркетингу, яка дедалі активно розвивається [4].

За останні роки екологічність та натуральність продукту стала одним із ключових факторів прийняття рішення про купівлю товарів споживачами. Це насамперед підтверджується популяризацією здорового способу життя у світі та в Україні та ростом кількості зареєстрованих торгівельних марок, які позиціонують себе як екологічні: «еко», «біо», «зелений», «чистий», «органічний». Споживання екологічного товару пов'язується з бажанням безпеки та захищеності. Екологічно чисті пакунки та товари сприймаються покупцями безпечними, саме тому велика кількість людей готова сплачувати додаткову вартість за ці критерії певних груп товарів. Тому стратегія екологічності є, певною мірою, основою побудови рентабельного бізнесу.

Проте в Україні ще не так багато сертифікованих екологічно-чистих продуктів, але деякі товари вже мають на упаковці український знак екологічного маркування «Зелений журавлик» та/або інші аналогічні міжнародні знаки. Нині налічується понад 300 вітчизняних виробників сертифікованої органічної продукції. З них 4 – виробники молочної продукції, 1 – виробник м'ясної продукції, 15 – виробники органічних крупів, 11 – виробники органічних олій, 3 – виробники органічних спецій [2,3].

Продукція, яка позначена знаками екосертифікації, має поліпшені показники безпеки та екологічні характеристики, порівняно з

продукцією, що відповідає загальнообов'язковим державним нормам безпеки відносно впливів на стан довкілля та здоров'я людини. Подібний сертифікат підтверджує, що продукція пройшла незалежну експертну оцінку дотримання вимог екологічних стандартів на усіх етапах життєвого циклу: від сировини до готового продукту, і навіть його споживчої тари чи пакування [2].

З метою подальшого розвитку та врегулювання цих питань 2 серпня 2019 року в Україні набув чинності закон №2496-VIII «Про основні принципи та вимоги до органічного виробництва, обігу та маркування органічної продукції». Це означає, що формально з початку серпня 2019 року почали діяти нові правила роботи ринку органічної продукції. Цим законом вводиться контроль і реєстрація операторів органічного виробництва та акредитація сертифікаційних органів [1].

Отже, впровадження концепції «зеленого» маркетингу в практичну діяльність дає змогу виявити нові ринкові ніші, розширює можливості диверсифікації ділової активності, приносить додаткові прибутки, оскільки імідж екологічно-відповідального підприємства сприяє покращанню збуту цієї продукції.

Список літератури:

1. Закон про національні органічні стандарти і органіку №2496-VIII: як зміняться правила роботи для виробників та ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://agropolit.com/blog/320-zakon-natsionalni-organichni-standarti-organiku-2496-viii-yak-zminyati-pravila-roboti-dlya-virobnikiv-i-rinok>;
2. Український знак екологічного маркування «Зелений журавлик» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gpp.in.ua/znaki-markuvannya/zelenij-zhuravlik.html>;
3. Укрінформ: Україна експортує органічної продукції втричі більше за обсяги внутрішнього ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2744094-ukraina-eksportue-organichnoi-produkcii-vtrici-bilse-za-obsagi-vnutrisnogo-rinku.html>;
4. Шапран О.Є. Роль екологічного маркетингу у формуванні іміджу соціально-відповідального бізнесу // О.Є. Шапран Управління проектами та розвиток виробництва. Зб. наук. праць СХУ ім. В.Даля. – № 2 (42). – Луганськ: Укр. асоц. упр. проектами; Ун-т економіки та права «Крок», 2012. – С. 82-87.

СЕКЦІЯ 3 - АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ АСПЕКТИ

ТОПОЛЕНКО Н.М., доц., Університет митної справи та фінансів
КИЧАН І.О., студ., Університет митної справи та фінансів

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОБЛІКУ РОЗРАХУНКІВ ІЗ ПІДЗВІТНИМИ ОСОБАМИ В ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ

Бухгалтерський облік в Україні знаходиться на шляху постійного вдосконалення та розвитку. В основному, реформування стосується його методологічних та нормативно-правових засад. Зокрема, важливим є дослідження методології обліку розрахунків з підзвітними особами з метою покращення контролю та вирішення проблем обліку в бюджетних установах.

Велику кількість операцій в бухгалтерському обліку бюджетних установ займає саме облік розрахунків з підзвітними особами. Такі розрахунки проводить майже кожна бюджетна установа, і вони включають в себе видачу авансів працівникам установи на відрядження та на придбання господарських засобів.

Згідно з Наказом Міністерства фінансів України "Про затвердження Порядку бухгалтерського обліку окремих активів та зобов'язань бюджетних установ та внесення змін до деяких нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку бюджетних установ" від 02.04.2014 р. № 372 зі змінами, підзвітна особа – це працівник установи, який отримав під звіт кошти для майбутніх видатків. Підзвітними сумами вважаються кошти, видані працівникам установи на витрати, пов'язані зі службовими відрядженнями, та/або на адміністративно-господарські витрати [1].

Найпоширенішим видом розрахунків із підзвітними особами є видача авансів на відрядження.

Службові відрядження працівників бюджетної установи регламентуються Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон № 59 від 13.03.1998 р. (далі – Інструкція 59) [4].

За нормами п. 1 розділу Інструкції 59 службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи (за

наявності документів, що підтверджують зв'язок службового відрядження з основною діяльністю установи) [4]. Досить важливим для облікових працівників постає питання правильного віднесення поїздок працівників установи до службових відряджень, адже до них, згідно із законодавством, не відносять поїздки працівників, постійна робота яких проходить у дорозі або носить роз'їзний характер.

Також слід звернути увагу на наявність в бюджетних установах самостійно розроблених правил щодо службових відряджень, які мають бути відображені в колективному договорі або в окремо створеному документі, наприклад, Положенні про службові відрядження установи та затверджені її керівником.

В зазначених документах окремими питаннями обов'язково мають бути висвітлені: порядок видачі в установі авансів на відрядження; розмір добових витрат; граничний розмір витрат на проживання (із зазначенням обмежень при виборі житла); граничний розмір витрат на проїзд (із зазначенням певних обмежень при придбанні квитків, користування послугами таксі тощо); порядок визначення терміну відрядження із зазначенням моменту її початку і закінчення; критерії, при дотриманні яких поїздка працівника буде вважатися відрядженням чи матиме роз'їзний характер.

Підставою для формування таких положень у внутрішніх документах установи є Інструкція № 59 та постанова Кабінету міністрів України «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, які направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» № 98 від 02.02.2011 р. (далі – Постанова № 98), використання яких для бюджетних установ є обов'язковим. Зазначимо, що самостійно розроблене бюджетною установою Положення про службові відрядження не мають містити правил, що суперечать законодавству.

Направлення працівника у відрядження здійснюється керівником установи і оформлюється відповідним наказом (розпорядженням). В наказі (розпорядженні) має бути зазначено: прізвище, ім'я, по-батькові та посада особи, яка відряджається; пункт призначення (країна, місто, інший населений пункт); назва установи, куди відряджається працівник; мета відрядження і підстава (службове завдання чи інший документ); термін відрядження. У разі поїздки на запрошення до наказу потрібно додати його копію з перекладом. Після оформлення наказу, його копію має бути надано відрядженому працівникові, адже вона є підставою для того, щоб у рахунок за проживання в готелі за

місцем відрядження не був уключений туристичний збір. Адже відповідно до пп. “б” пп. 268.2.2 ПКУ платниками туристичного збору не є, зокрема, особи, що прибули у відрядження [7].

Направляючи працівника у відрядження, бюджетна установа в особі її керівника зобов’язана забезпечити його авансом [4].

При цьому відрядженим працівникам виплачують:

- добові за час перебування у відрядженні;
- вартість проїзду до місця призначення і у зворотньому напрямку;
- витрати на найм житлового приміщення в порядку і розмірах, установлених законодавством [5].

Особливий порядок видачі добових може бути передбачений і з урахуванням режиму харчування працівника у відрядженні. Так, наприклад, якщо харчування оплачує сторона, що приймає, то розмір добових можна встановити на рівні 80 % – при одноразовому, 55 % – при дворазовому, 35 % – при триразовому харчуванні [3].

Суму авансу працівник бухгалтерії визначає самостійно, перелік і розрахунок таких витрат рекомендується надавати у вигляді кошторису витрат на відрядження (або довідки-розрахунок на виданий аванс, складений в довільній формі). Слід звернути увагу, що добові включають у загальну суму авансу і видають працівнику до початку відрядження. Не забезпечення працівника авансом до початку відрядження контролюючі органи у бюджетних установах розцінюють як порушення законодавства.

Добові вітчизняне законодавство визнає витратами, що не потребують спеціального документального підтвердження [4]. Разом з тим пп. “а” пп. 170.9.1 ПКУ суму добових вимагає визначати в разі відрядження:

- у межах України та до країн, вїзд громадян України на територію яких не потребує наявності візи (дозволу на вїзд), – згідно з наказом про відрядження і відповідними первинними документами;
- до країн, вїзд громадян України на територію яких здійснюється за наявності візи (дозволу на вїзд), – згідно з наказом про відрядження за наявності документальних доказів перебування особи у відрядженні (відміток прикордонних служб про перетин кордону, проїзних документів, рахунків на проживання та/або будь-яких інших документів, що підтверджують фактичне перебування особи у відрядженні).

Підтвердними документами, які засвідчують вартість фактичних витрат відрядженої особи на проїзд як до місця відрядження і у

зворотньому напрямку, так і безпосередньо за місцем відрядження можуть бути: транспортні квитки; транспортні рахунки (багажні квитанції); електронні квитки (роздруковані на паперовому носії посадочні документи) [4]. Можливо і понесення інших витрат під час відрядження, пов'язаних, наприклад, з використанням камери схову або користуванням послугами кімнати відпочинку на вокзалі/аеропорті. Дозвіл керівника на такі витрати теж обов'язково має бути зафіксований у Положенні про службові відрядження працівників бюджетної установи.

Підтвердними документами, які засвідчують вартість фактичних витрат відрядженої особи на проживання, є рахунки, отримані з готелів (мотелів) або від інших осіб, що надають послуги з розміщення і проживання фізичної особи, в тому числі з бронювання місць у місцях проживання [пп. "а" п.п. 170.9.1 ПКУ]. Відповідно до вимог Закону про РРО документами, що підтверджують оплату готельних послуг, можуть бути фіскальні касові чеки РРО або розрахункові квитанції. Зазначимо, що такі витрати відшкодовуються установою лише при наявності оригіналів підтвердних документів, при відсутності оригіналів вони відшкодовуються тільки за дозволом керівника установи з умовою їх включення в оподатковуваний дохід відрядженого працівника.

Після повернення з відрядження працівник зобов'язаний:

- подати Звіт про використання коштів, виданих на відрядження або підзвіт (далі – Звіт), тобто документ, що підтверджує витрати працівника. До Звіту обов'язково додаються оригінали підтверджуючих документів, такі як квитки, квитанції, чеки тощо.
- повернути суму не витрачених у відрядженні грошових коштів.

Для ведення синтетичного обліку розрахунків з підзвітними особами в бюджетних установах Планом рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі призначений субрахунок 2116 «Дебіторська заборгованість за виданими авансами» [6].

Аналітичний облік розрахунків з підзвітними особами в державному секторі ведеться в розрізі кодів економічної класифікації видатків у меморіальному ордері № 8 «Накопичувальна відомість за розрахунками з підзвітними особами».

До проблем обліку розрахунків із підзвітними особами в бюджетних установах відносять відсутність самостійно розроблених правил щодо службових відряджень, викладених в колективному договорі або в Положенні про службові відрядження, в неповному або не правильному оформленні первинних документів при видачі коштів

під звіт. Наприклад, заповнення видаткових касових документів досить часто може відбуватись з такими порушеннями як відсутність підписів, невірно заповненої суми, а також відсутність паспортних даних самої підзвітної особи.

Вважаємо, що вирішенням зазначених проблем може стати розроблення та затвердження керівником Положення про службові відрядження установи, повний перехід до безготівкових розрахунків з підзвітними особами, що дозволить значно спростити ведення обліку. Також на сьогодні, в світі сучасних технологій, обов'язковою умовою розвитку бухгалтерського обліку є його автоматизація, а також запровадження в установах автоматизованих робочих місць бухгалтера. Це є одним з напрямків вдосконалення обліку, завдяки чому процедура опрацювання документів, пов'язаних з розрахунками із підзвітними особами, відбуватиметься значно швидше.

Отже, облік розрахунків з підзвітними особами займає важливе місце на будь-якому підприємстві, в установі чи організації. Особливу роль відіграє його нормативне регулювання, адже дотримання вимог законодавства є однією з основних вимог ведення обліку. Основними завданнями обліку розрахунків з підзвітними особами є контроль за своєчасністю подання необхідних документів, перевірка правильності заповнення даних в первинних документах. Розроблення окремих правил щодо службових відряджень бюджетних установ, перехід до безготівкових розрахунків та підвищення рівня автоматизації обліку дозволять уникнути порушень та зловживань з боку підзвітних осіб.

Список літератури:

1. «Про затвердження порядку бухгалтерського обліку окремих активів та зобов'язань бюджетних установ та внесення змін до деяких нормативно-правових актів з бухгалтерського обліку бюджетних установ»: Наказ Міністерства фінансів України від 02.04.2014 р. № 372. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0426-14>;

2. «Про затвердження типових форм меморіальних ордерів, інших облікових регістрів суб'єктів державного сектору та порядку їх складання»: Наказ Міністерства фінансів України від 08.09.2017 р. № 755. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1416-17>;

3. «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, які направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів»: постанова Кабінету міністрів України № 98 від 02.02.2011 р.;

4. Інструкція про службові відрядження в межах України та за кордон: затверджена наказом Міністерства фінансів України від 13.03.1998 р. № 59. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>;

5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>;

6. План рахунків бухгалтерського обліку в державному секторі: затверджений наказом Міністерства фінансів України від 31.12.2013 р. №1203;

7. Податковий кодекс України: Закон України від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

ПЕТРОВА І.А., студ., НТУ «ХПІ»

КОЛЄСНІЧЕНКО А.С., канд. екон. наук, ст. викл., каф. ЕАтаО,
НТУ «ХПІ»

ВЛАСТИВОСТІ ПРИБУТКУ ЯК ОБ'ЄКТА ОБЛІКУ, ОПОДАТКУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ У ЗВІТНОСТІ

Світова наука в галузі вивчення податкового права, ключових підходів і механізмів побудови моделей оподаткування налічує багатий досвід щодо історії виникнення та існування податкових систем різних суспільств та представляє нам факти стосовно видів, форм податків, особливостей їх сплати тощо.

Податкова дисципліна містить сьогодні не лише перелік та групи податків, які сплачувалися в тій чи іншій державі протягом відповідного часу, - вона дозволяє виокремити та узагальнити відповідні принципи та правила оподаткування, критерії та положення, що комплексно виступають підґрунтям для аналізу, обліку та відображення у звітності конкретного податку та питань, пов'язаних з його справлянням до бюджету або оптимізацією розрахунку. У цьому контексті прибуток, з одного боку, виступає одним з ключових показників діяльності суб'єкта господарювання, та, з іншого боку, є індикатором ефективного податкового регулювання з урахуванням балансу інтересів держави, платників податків [4, с. 130] та інших користувачів фінансової звітності.

Вагомий внесок у розвиток теоретико-методичних засад формування та використання прибутку, зокрема, в галузі вивчення проблем оподаткування, зробили такі науковці, як: О.Р. Кривицька, Б.В. Сидяга, Ю.В. Оніщик [2], А.В. Роздайбіда, І.П. Склярук [3], Р.М.Скриньковський [4], С.О. Шамранська [5] та ін. При цьому, досі залишається ряд нерозкритих в повній мірі аспектів щодо обліку та оподаткування прибутку, які являють інтерес і для поточного періоду планування діяльності суб'єктів господарювання, що прямо та/або опосередковано впливає на поповнення бюджету, економічну безпеку й добробут населення.

Сучасна податкова система побудована таким чином, що податок на прибуток підприємств нерозривно пов'язаний з даними бухгалтерського обліку.

Згідно з п. 134.1 р. III ПКУ, об'єктом оподаткування є прибуток із джерелом походження з України та за її межами, який визначається шляхом коригування фінансового результату до оподаткування,

визначеного у фінансовій звітності згідно з П(С)БО або МСФЗ, на різниці, що виникають відповідно до положень ПКУ. При цьому, базою оподаткування є грошове вираження об'єкту оподаткування, визначене відповідно до ст. 134 ПКУ (п. 135.1 ПКУ) [1].

У формульному вигляді правило розрахунку об'єкта оподаткування в грошовому вираженні можна представити таким чином (1):

$$OO = \Phi P_{\text{доо}} + /- \text{ПР}, \quad (1)$$

де: OO - об'єкт оподаткування;

$\Phi P_{\text{доо}}$ - фінансовий результат до оподаткування;

ПР - податкові різниці.

Фінансовий результат до оподаткування, прибуток чи збиток, відповідно, відображається в рядку 2290 або 2295 Звіту про фінансові результати (форма №2). Для суб'єкта малого підприємництва – у Звіті (форма №2-м).

Фінансовий результат суб'єкта господарювання у формі прибутку виступає головною метою його операційної діяльності. Крім цього, він є одним з ключових показників, який визначає ефективність всієї управлінської системи у стратегічній перспективі. Величина прибутку виступає базисом, який не тільки забезпечує життєздатність підприємства, а й дозволяє визначити рівень результативності господарської діяльності, можливості кількісного зростання основних економічних показників та характеризує потенціал стійкого розвитку підприємства з огляду на кон'юнктурні зміни ринку.

Тобто, з одного боку, переведення фокусу оподаткування прибутку підприємств з понять валових доходів і валових витрат на визначення фінансового результату до оподаткування надало старт поступовій переорієнтації податкового обліку на фінансовий. Однак, з іншого боку, податковий відбиток у вигляді податкових різниць потребує подальшого вивчення особливостей певних складових і властивостей, що впливають на формування прибутку, з метою висвітлення деталей його оподаткування й побудови адаптованих механізмів щодо варіювання його розміром на шляху забезпечення ефективної системи управління на макро- та мікрорівні.

Список літератури:

1. Податковий кодекс України: Закон України №2755-VI від 02.12.2010 р. зі змінами і доповненнями в редакції від 25.12.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>;
2. Оніщук Ю.В. Актуальні питання відповідальності за порушення податкового законодавства. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Випуск 1. Том

2. С. 66–69;

3. Склярук І.П. Облік і аналіз формування та використання прибутку підприємств (на прикладі пивоварної промисловості) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.09 «Бухгалтерський облік, аналіз та аудит (за видами економічної діяльності)». Київ, 2013. 20 с.;

4. Скриньковський Р., Крамар Р. Діагностика формування і використання прибутку підприємства та відповідальність керівника за порушення податкового законодавства. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 130–134;

5. Шарманська С.О. Прибуток та особливості його формування і використання в транзитній економіці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки». Київ, 2010. 22 с.

КОРОЛЮК О.О., студ., Київський національний торговельно-економічний університет

НЕДЕРЯ Л.В., канд. екон. наук, доц., каф. банк. справи, Київський національний торговельно-економічний університет

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ВНУТРІШНЬОГО АУДИТУ В УКРАЇНСЬКИХ БАНКАХ

Внутрішній аудит в Україні є порівняно новим видом діяльності, що розвивається. Цей процес супроводжується виникненням питань, які обумовлені впливом цілого ряду факторів та обставин, а саме: недосконалість законодавства України, що регулює внутрішній аудит, незначний практичний досвід, відсутність методик з проведення та документування процесів аудиту.

В кожному банку має бути відділ внутрішнього аудиту, на який він може покластися стосовно об'єму та характеру своєї діяльності. Основна мета такого відділу полягає в перевірці якості та ефективності заходів контролю в банку, управління ризиками та їх захист, а також захист активів.

Внутрішній аудит банку має ряд переваг, так як цей ресурс дешевший, ніж зовнішній, за допомогою нього швидко та ефективно проявляються недоліки та помилки в обліку, а також внутрішні аудитори краще знайомі з діяльністю та проблемами свого банку.

Важливою умовою для застосування внутрішнього аудиту в Україні, як інструменту ефективної діяльності банків, є визначення його проблем розвитку. Основними проблемними аспектами в галузі внутрішнього аудиту є [1]: недостатня кількість методичних, організаційних та методологічних розробок або повна їх відсутність; недостатнє нормативно-правове забезпечення та неефективність діючої законодавчої бази; недостатня кількість кваліфікованих фахівців із внутрішнього аудиту та брак досвіду аудиторської діяльності;

недостатня кількість або повна відсутність типових форм документів із внутрішнього аудиту; недостатнє інформаційне забезпечення та ступінь автоматизації процесу внутрішнього аудиту.

Існують проблеми саме при організації банківського аудиту, однією з яких є кваліфікації кадрів. В міжнародній практиці одним зі способів організування внутрішнього аудиту є використання аутсорсингу, тобто повністю, або частково передати функції внутрішнього аудиту спеціалізованій компанії, або зовнішньому консультанту.

Ще одна з найбільших проблем полягає в тому, що внутрішній аудит, як правило, підпорядковується виконавчому керівництву банку, що значно обмежує ефективність його роботи. Звідси випливає, що внутрішній аудит повинен бути незалежним від підрозділів банку, які він повинен перевіряти та мати відповідний статус всередині банку. Також варто зазначити, що чисельність служби внутрішнього аудиту має бути достатньою для ефективного вирішення поставлених задач та співробітники даної служби повинні володіти професійними навиками і відповідною кваліфікацією. Перспективний спосіб вирішення цієї проблеми полягає в навчанні внутрішніх аудиторів в міжнародно-визнаних бухгалтерських та аудиторських асоціаціях та організаціях з отриманням дипломів чи сертифікатів [2].

Вагомим кроком до забезпечення ефективного функціонування внутрішнього аудиту є прийняття рішення про перехід на Міжнародні стандарти професійної практики внутрішнього аудиту, переклад яких було здійснено в 2013 році. Їх ціллю було підвищити актуальність, можливості і вплив внутрішнього аудиту, відображаючи значний внесок, який внутрішній аудит може і повинен внести в безпечне і надійне функціонування фінансової системи.

Отже, ефективний внутрішній аудит є невід'ємною частиною раціонального управління ризиками та ключовим фактором, який дозволяє директорам та керівництву виконувати свої обов'язки по управлінню. Внутрішній аудит в Україні продовжує розвиватися, і у нього беззаперечно є хороші перспективи, однак існує законодавчо-нормативна неврегульованість окремих питань, суперечливість положень нормативних актів, недостатньо розвинена теоретична і методологічна база. Необхідна трансформація у внутрішньому аудиті вимагає, щоб функція була зосереджена на цілісності структури управління ризиками, використовувала нові методи та інструменти, розвивала більш динамічну модель персоналу і сприяла стійкій економіці підприємства і посиленому управлінню ризиками.

Список літератури:

1. *Маліков В.В.* Внутрішній аудит: аналіз проблематики та організація на підприємстві / В.В. Маліков // Проблеми економіки. - №2. – 2015. – С. 147-152;
2. *Базербаші М.* Внутренний аудит и контроль в банках: проблемы и перспективы развития [Електронний ресурс] / *Мохамад Базербаші* // Московский экономический журнал. – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnutrenniy-audit-i-kontrol-v-bankah-problemy-i-perspektivy-razvitiya/viewer>.

ЮР'ЄВА І.А., канд. екон. наук, доц., каф. економічного аналізу та обліку, НТУ «ХПІ»

АЛЕКСЕНКО А.А., студ., НТУ «ХПІ»

РОМЖАЄВА Г.Б., студ., НТУ «ХПІ»

ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Облік праці та її оплати – це важлива та складна ділянка обліку, оскільки потребує точних і оперативних даних, у яких відображаються зміни в кількості працівників, затратах робочого часу, категоріях працівників, кодах виробничих витрат і здійснюється контроль використання трудових ресурсів. Форми, системи та розміри оплати праці робітників встановлюються підприємствами самостійно (ст. 96 Кодексу законів про працю). Підприємства самостійно визначають також фонд оплати праці без обмеження його зростання з боку державних органів. Питання організації оплати праці на підприємствах регулюються Законом України «Про оплату праці» та інструкціями. Оплата праці всіх працівників, грошові виплати й заохочення (у вигляді надання матеріальної допомоги, соціальних пільг), доходи (дивіденди, відсотки), виплачені за акціями і внесками членів трудового колективу акціонерного товариства в майно підприємства, нараховані до виплати працюючим членам акціонерного товариства, належать до коштів, призначених на витрачання. Основну частину грошових витрат на оплату праці становить заробітна плата. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, нарахована, як правило, в грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору. Загальну суму грошових коштів, що підлягає розподілу між працівниками, називають фондом оплати праці незалежно від джерел фінансування [1]. Оплата праці – це заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовими угодами власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним

роботу чи надані послуги. Заробітну плату регулюють форми та системи оплати праці. На підприємствах в основному використовують дві форми оплати праці: погодинну та відрядну. Погодинна форма оплати передбачає заробіток працівника залежно від відпрацьованого часу. Ця форма передбачає дві системи: просту погодинну та погодинно-преміальну оплату праці. Відрядна форма оплати обумовлює те, що заробітна плата робітників залежить від кількості виконаної роботи і розміру розцінки. Вона використовується в оплаті тим робітникам, праця яких підлягає нормуванню, і передбачає такі системи: пряму, преміальну, прогресивну, акордну. Керівник підприємства визначає форми та системи оплати праці, встановлює працівникам конкретні розміри тарифних ставок. А держава регулює оплату праці через установлення мінімальної заробітної плати (законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт)). Оплата праці поділяється на основну та додаткову заробітну плату, інші стимулюючі та компенсаційні виплати, що утворюють фонд оплати праці. Облік використання робочого часу, а також контроль за станом трудової дисципліни на підприємствах забезпечує табельний облік, сутність якого полягає в щоденній реєстрації явок працівників на роботу, залишення роботи, усіх випадків запізнень та неявок на роботу, а також часу простоїв і роботи понад норму. Відділ кадрів, приймаючи на роботу працівника, надає табельний номер та відкриває особисту картку, а в трудовій книжці робиться позначка про його зарахування на підставі наказу керівника підприємства. В особистій картці зазначаються анкетні дані про працівника та всі зміни, що відбуваються в його роботі. Бухгалтерія теж відкриває особисту картку кожному працівникові. Узагальнення інформації про розрахунки з персоналом з оплати праці (за всіма видами заробітної плати, премій, допомог тощо), а також розрахунки за неоплачену в установленний термін суму з оплати праці, ведуться на рахунку 66 «Розрахунки з оплати праці». Задачі автоматизованого обліку праці та її оплати взаємодіють із такими задачами інших ділянок обліку на підприємстві: виплати заробітної плати через касу та перерахування через розрахунковий рахунок; нарахування заробітної плати за кореспондуючими рахунками; нарахування страхових внесків; утримання із заробітної плати; резерв майбутніх витрат (облік фінансово-розрахункових операцій); нарахування заробітної плати за кореспондуючими рахунками; нарахування страхових внесків (облік витрат на виробництво);

нарахування заробітної плати за кореспондуючими рахунками; нарахування страхових внесків; утримання із заробітної плати; резерв майбутніх витрат; дані про використання фондів (зведений облік та складання звітності) [2].

Список літератури:

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // [http://zakon.nau.ua.](http://zakon.nau.ua;);
2. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. // <http://zakon.nau.ua>.

КОЛЕСНІЧЕНКО А.С., канд. екон. наук, ст. викл., каф. ЕАтаО, «НТУ «ХПІ»

СИРОМ'ЯТНИКОВА О.В., ст. викл., каф. ЕАтаО, «НТУ «ХПІ»

ЮРКОВСЬКА О.О., студ. НТУ «ХПІ»

УДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ З МЕТОЮ ЇХ ОПТИМІЗАЦІЇ

Трансформації, які відбуваються в бухгалтерському обліку бюджетних установ, все більше привертають увагу науковців у напрямі внесення змін в системі нарахування заробітної плати, стимулювання, оптимізації витрат на оплату праці, організації їх обліку, що є запорукою раціонального використання бюджетних коштів та, як наслідок, - передумовою сталого соціально-економічного розвитку країни.

Одним із напрямів удосконалення обліку витрат на оплату праці з метою їх оптимізації є вдосконалення діючого аналітичного обліку, оскільки дані аналітичного обліку відіграють вирішальну роль у зборі інформації про відпрацьований та невідпрацьований час, виконання норми працівником, структуру фонду оплати праці. Інформацію щодо витрат на оплату праці необхідно відображати за такими статтями калькуляції: основна заробітна плата; додаткова заробітна плата; інші заохочувальні та компенсаційні витрати; оплата за невідпрацьований робочий час.

В бюджетних установах підставою для нарахування заробітної плати працівникам та джерелом інформації для заповнення більшості форм державних статистичних спостережень є табель обліку робочого часу.

Табель обліку використання робочого часу за потреби може бути доповнений іншими показниками, які необхідні для обліку робочого

часу. Таким чином, на підставі типової форми № П-5 може бути розроблена та затверджена власна форма табеля, який буде враховувати специфіку діяльності установи, буде інформативним та не буде загромаджений зайвими графами [1].

Для ведення бухгалтерського обліку витрат на оплату праці з метою їх оптимізації, їх необхідно відображати згідно з обліком використання робочого часу, який ведеться в таблиці. Для вирішення наступних задач пропонується ввести до синтетичного рахунку 651 «Розрахунки з оплати праці розпорядників бюджетних коштів» та субрахунку 6511 «Розрахунки із заробітної плати» наступні аналітичні рахунки: 6511.1 «Розрахунки за посадовими окладами та тарифними ставками»; 6511.2 «Розрахунки за невідпрацьований час працівників»; 6511.3 «Інші виплати, передбачені колективним договором»; 6511.4 «Розрахунки за надбавками»; 6511.5 «Премії»; 6511.6 «Матеріальна допомога».

Відповідно до вищезначених аналітичних рахунків доцільно ввести до синтетичного рахунку 801 «Витрати розпорядників бюджетних коштів на виконання бюджетних програм» та субрахунку 8011 «Витрати на оплату праці» наступні аналітичні рахунки: 8011.1 «Витрати, пов'язані з оплатою за посадовими окладами та тарифними ставками»; 8011.2 «Витрати, пов'язані з нарахуванням оплати невідпрацьованого часу працівників»; 8011.3 «Витрати, пов'язані з іншими виплатами, передбачені колективним договором»; 8011.4 «Витрати, пов'язані з нарахуванням надбавок»; 8011.5 «Витрати, пов'язані з нарахуванням премій»; 8011.6 «Витрати, пов'язані з нарахуванням матеріальної допомоги».

Для оптимальної організації обліку оплати праці необхідно у наказі про облікову політику прописати запропоновані субрахунки для ведення обліку витрат на оплату праці. Таким чином, запропоновані заходи дозволять покращити якість, оперативність та інформативність ведення обліку витрат на оплату праці.

Список літератури:

1. *Гамова О.В.* Особливості обліку та удосконалення аудиту нарахування заробітної плати в бюджетній установі / *О.В. Гамова, Л.К. Феофанов, І.А. Козачок, І.О. Копитіна* // Економіка та держава [Електронний ресурс]. – 2019. – №1. С. 104-113. – Режим доступу до журналу: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2019/20.pdf.

СЕКЦІЯ 4 - БІЗНЕС-АНАЛІТИКА ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ

ЛОКТІОНОВА О.С., студ., НТУ «ХПІ»

АЛГОРИТМ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ РІЗНОТИПНИХ ЧАСОВИХ РЯДІВ

Кластеризація часових рядів - актуальне завдання сучасного аналізу даних. Вона вимагає розробки заходів відмінності, які враховують залежність об'єктів від часу. Основне завдання кластерного аналізу - це розбиття множини об'єктів на однорідні групи (кластери або класи). Усередині кожної групи повинні виявитися «схожі» об'єкти, а об'єкти різних груп повинні бути якомога більш відмінні. Число кластерів може бути як вибрано заздалегідь, так і не задано (в останньому випадку оптимальну кількість груп має бути визначено автоматично). [1] Під критерієм якості зазвичай розуміється деякий функціонал, що залежить від розкиду об'єктів всередині групи і відстаней між групами. Кластерний аналіз застосовується в маркетингу, наприклад, сегментація конкурентів і споживачів; в менеджменті - розбиття персоналу на різні за рівнем мотивації групи, класифікація постачальників, виявлення схожих виробничих ситуацій, при яких виникає шлюб; в медицині - класифікація симптомів, пацієнтів, препаратів тощо.

Існує кілька основних підходів до кластеризації часових рядів. Однак, застосування більшої частини методів вимагає, щоб описуючі об'єкт ознаки (на основі яких виконується кластеризація) були кількісного типу. Значно менше розроблено методів, які дозволяють працювати з якісними ознаками в процесі кластеризації. В реальних задачах, як правило, об'єкт описується сукупністю різнотипних ознак. Ще одна ключова проблема кластеризації полягає у виборі і обґрунтуванні набору ознак, які використовуються при утворюванні, оцінка їх статистичної значущості і ранжування. У своїй роботі [1] О. Альсова запропонувала оригінальний алгоритм кластеризації різнотипних даних, заснований на комплексному застосуванні набору заходів відстаней, методів кластеризації та багатоетапної кластеризації, спрямований на рішення вищевказаних проблем. Алгоритм кластеризації різнотипних даних узагальнено можна представити у вигляді послідовності виконання наступних етапів.

Етап 1. «Постановочний». На етапі виконується вибір вихідних

даних (об'єктів кластеризації і описують їх ознак), можливий облік апріорної ваги ознаки, яка задається користувачем. Також на першому етапі вибираються заходи подібності, методи (алгоритми) кластеризації і виконується настройка параметрів алгоритмів.

Етап 2. «Кластеризація». Проводиться кластеризація об'єктів, на основі обраних на попередньому етапі заходів подібності і методів кластеризації. В результаті формується кластерне рішення (розбиття об'єктів на групи) для кожного із застосованих методів.

Етап 3. «Визначення набору значущих ознак». Вибираються ознаки з вихідної сукупності, визначеної на етапі 1, які вносять статистично вагомий внесок в кластерне рішення. В результаті формується апостеріорний набір ознак для кожного методу, який слід враховувати при повторній кластеризації. Далі відбувається ранжування ознак за значимістю.

Етап 4. «Повторна кластеризація». Після того як визначено набір значущих ознак відбувається повторна кластеризація, при якій враховуються лише відібрані на етапі 3 ознаки.

Етап 5. «Застосування ансамблю алгоритмів». На останньому етапі виконується знаходження підсумкового рішення із застосуванням ансамблевого підходу. Розбиття, отримані за допомогою кожного з обраних користувачем методів (етап 4), інтегруються в узагальнену матрицю подібності. Потім сформована матриця використовується в якості вихідних даних для ієрархічного методу, за допомогою якого знаходиться підсумкове рішення.

Список літератури:

1. *Berikov V.B., Pestunov I.A., Gerasimov M.K.* Method for clustering of heterogeneous time series. 2015;
2. *Alsova O.K.* Algorithms for Clustering of a Heterogeneous Data on the Example of Solution of the Medical Task. 2014.

СЕКЦІЯ 5 - АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ ТА УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

КАРПУТОВА К.В., студ., НТУ «ХПІ»

ПРОЦЕДУРА ФІНАНСОВОЇ САНАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ЗА ДОПОМОГОЮ БАНКІВСЬКОГО СЕКТОРУ

В умовах нестабільної ситуації в Україні, система управління процесами фінансового оздоровлення підприємств потребує особливої уваги. У процесі змін в економіці країни, позитивний вплив реформ, темпи подальшого розвитку вітчизняної економіки є недостатніми, наявний науково-технічний та виробничий потенціал ще не відновлено повною мірою, тому питання, пов'язані з санацією підприємств, мають важливе теоретичне та практичне значення, яке стає особливо актуальним.

Проведення санаційного аудиту та раціональне використання прийнятих на його основі рішень, на нашу думку, на сьогодні є вкрай необхідним та нагальним для вітчизняних підприємств і повинно стати невід'ємною складовою їх системи антикризового управління.

Ми пропонуємо створення класичної санаційної програми для підприємств, які обслуговуються в АТ «Альфа-Банк», та мають більшу долю кредитів у цьому банку.

Наприклад, коли правління підприємства розуміє, що вони стають не платоспроможними, та знаходяться на грані ліквідації, директор підприємства звертається до свого менеджера банку та просить допомоги у скрутному становищі. У більшості випадків надання ще одного кредиту такій фірмі не можливо. Для підтримки клієнта та можливості повернення коштів банку, менеджер пропонує проведення санаційних заходів.

У разі, коли підприємство має реальні надії на виправлення положення, приймають рішення про розробку санаційної концепції з метою проведення фінансового оздоровлення і визначають цільові орієнтири. Приймаються заходи щодо поліпшення ліквідності, платоспроможності підприємства та оптимізації структури капіталу в напрямку зменшення питомої ваги кредиторської заборгованості.

Найбільшу підтримку банк пропонує підприємству у розробці фінансового розділу санації, тобто відновлення платоспроможності,

який здійснений на підставі аналізу поточного фінансового стану підприємства, аналізу ефективності використання виробничого потенціалу, досліджень ринків збуту, аналіз ліквідності та рентабельності підприємства. Тому що банк, можете самостійно прокредитувати підприємство та має можливість слідкувати за раціоналізацією використання коштів.

Ліквідність допомагає банку зрозуміти, з якою швидкістю актив підприємства може бути конвертований в гроші без відчутної втрати вартості.

Рентабельність підприємства дуже важлива, формується під впливом великої кількості взаємопов'язаних факторів. Навіть якщо рентабельність є високою, компанія може виявитися банкрутом за умови, що короткострокові зобов'язання перед кредиторами не будуть погашені.

Планом санації передбачається гнучкий спосіб застосування інвестицій і позикових форм фінансування підприємства.

Джерелом погашення вимог інших кредиторів є також частковий продаж майна боржника. В цих цілях буде продовжена цілеспрямована робота з продажу невикористаного в господарських та виробничих цілях майна.

Якщо обсяг власних фінансових ресурсів, які надходять у підприємство під час санації, для розміщення в активи організації, досягнення позитивного рівня ліквідності та платоспроможності, банк пропонує збільшення ділової активності підприємства, зростання випуску продукції, скорочення витрат на виробництво і реалізацію продукції, залучення грошових коштів у вигляді передоплати, погашення дебіторської заборгованості і, часткової розпродажі довгострокових активів.

ЧЕРНИШЕВА О.М., канд. екон. наук, доц., ДВНЗ УДХТУ

ПУНДИК Д.О., студ., ДВНЗ УДХТУ

РУДЕНКО В.С., студ., ДВНЗ УДХТУ

ОЦІНКА ВАЛЮТНИХ РИЗИКІВ БАНКУ

Стан міжнародних відносин України на сучасному етапі розвитку характеризується збільшенням обсягів фінансових угод, що здійснюються в умовах непередбачуваної мінливості плаваючих валютних курсів. Оцінка валютних ризиків є важливою складовою

системи управління діяльністю банку на валютному ринку, в межах якої формується регулюючий вплив на складові валютного ризику та визначаються способи зниження ризиків.

Найбільший інтерес для банківського ризик-менеджменту представляє розмір неочікуваних втрат, покрити які можна за рахунок економічного капіталу. Відповідно до цього підходу, для розрахунку економічного капіталу використовується значення «вартості під ризиком» (VaR – value at risk). Для обчислення VaR використовують наступні методи: аналітичні (дельта-нормальний, коваріаційно-варіаційний, параметричні методи); метод історичного моделювання (непараметричні методи); напівпараметричні методи (теорія екстремальних значень і методи максимальної правдоподібності); метод симуляцій Монте-Карло [1, с. 116].

Протягом 2017-2018 рр. офіційний курс гривні до долара стабілізувався, маючи темпи зростання відповідно 4,1% та 2,3%, курс гривні до євро продовжував зростати темпами 6,1% та 7,1%. За період 2012-2018 рр. між курсами гривні до даних валют існував сильний кореляційний зв'язок (коефіцієнт кореляції склав 0,996), який повинен бути врахований при формуванні валютного портфеля банку.

У валютному портфелі ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК» євро мав вищий рівень відносної оцінки можливих втрат від коливання курсу (табл.), отже є більш ризикованою валютою, ніж долар США.

Таблиця – Відносна оцінка VaR дельта-нормальним параметричним методом з ймовірністю 99% (розраховано за даними [3])

Найменування валюти	VaR, %						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
долар США	0,14	0,00	-13,21	46,54	9,81	12,97	12,33
євро	16,59	12,73	0,37	63,25	21,36	25,27	312,91

Аналіз відкритої валютної позиції ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК» свідчить, що в умовах зростання валютного курсу банк утримує коротку валютну позицію по долару США, плануючи купівлю даної валюти. У 2018 р. вперше утворилася довга валютна позиція по євро, що показує намір банку до продажу даної валюти (рис. 1). Починаючи з 2014 р. частка євро у валютному портфелі банку поступово знижувалася з 94,51% до 1,09%.

Таким чином, за допомогою оцінки можливих втрат від коливання курсів валют обґрунтовано підхід банку до формування валютного портфеля та валютної позиції по кожній з валют.

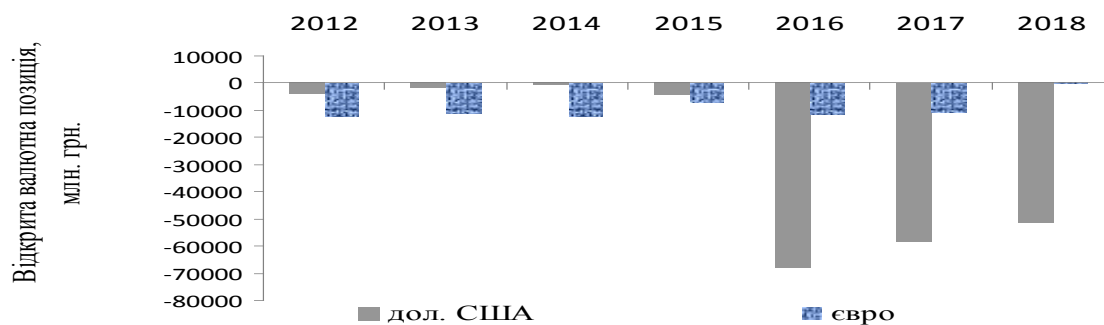


Рис. 1. Валютна позиція ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК» за 2012-2018 рр.
(складено та побудовано за даними [2])

Список літератури:

1. Кишакевич Б.Ю. Оцінювання економічного капіталу банку для валютних ризиків на основі VaR технологій / Б.Ю. Кишакевич, О.А. Юзьв'як // Економічний простір. – 2015. – № 102. – С. 113-123;
2. Офіційний сайт ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://privatbank.ua/ru>;
3. Офіційний портал Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://bank.gov.ua>.

СЕКЦІЯ 6 - ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ТА МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

ЛЕОНЧИК О.М., студ., Інститут міжнародних відносин КНУ
ім. Т. Шевченка

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ІКТ-ПОСЛУГ

Ринок послуг інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) загалом продовжує динамічно розвиватися на глобальному рівні.

Дані аналітичного порталу Світового Банку унаочнюють факт, що світовий експорт ІКТ послуг показує стабільний тренд стрімкого розвитку в період з 2015 по 2018 рік, на відміну від туристичних, а також страхових та фінансових послуг, які за останні 3 роки демонструють стабільно низхідний тренд [6].

Згідно з останніми оцінками дослідницької та консалтингової компанії Gartner, Inc, прогнозувалося, що на кінець 2019 рік загальновиробничі витрати на ІТ сягатимуть 3,76 трлн доларів США, що на 3,8% вище за витрати у 2018 році [3].

В Україні, ретроспективний погляд на аналіз платіжного балансу за 2018 рік, який підготував Департамент статистики та звітності, управління статистики зовнішнього сектору НБУ у 2019 році, показав, що профіцит торгівлі послугами у 2018 досягнув 1,4 млрд доларів США (для порівняння, у 2017 році він становив 1 млрд доларів США). Це відбулося завдяки вищим темпам зростання експорту послуг (11,3%) порівняно з їх імпортом (9,3%). Основним рушієм зростання експорту послуг став лише експорт комп'ютерних послуг, який показав приріст на 28,9% [0], а це лише одна з багатьох галузей ІКТ-послуг.

Оскільки ця галузь стрімко розвивається як на глобальному рівні, так і локально в Україні, важливо дослідити існуючі новітні тенденції світової економічної політики у сфері ІКТ-послуг.

Загалом, звіти Міжнародний союз електрозв'язку, ОЕСР, СОТ, ЮНКТАД вказують на те, що саме технічний прогрес та розвиток технологій є рушієм будь-якої регуляторної економічної політики в галузі ІКТ, тобто загалом світова економічна політика має адаптивний характер [4, 8, 5, 2]. Проте, незважаючи на це, в багатьох країнах досі

діє принцип «regulation first», що зазвичай зупиняє входження нових технологій, оскільки за час формування регуляторної політики щодо певної новітньої ІКТ-послуги може відбутися значний технологічний прогрес і до того часу регуляторна політика стане значно застарілою відносно сучасних ІКТ-послуг [8].

Незважаючи на те, що одна з ролей, яку ГАТС покликана виконувати – врегульовувати відкритість глобальних ринків послуг, і зважаючи на те, що в СОТ не було прийнято нових угод щодо торгівлі послугами з кінця 1990-х років, протягом останніх 20 років, економічна політика у сфері послуг регулюється здебільшого в регіональних торговельних угодах [8]. Регіональні торгові угоди включають: заходи, що забороняють введення мита; заходи, спрямовані на недискримінаційне поводження з цифровими продуктами; заходи, що сприяють торгівлі без паперу; заходи, що запобігають вимогам локалізації до обчислювальних засобів; заходи, що захищають рух транскордонних потоків даних; заходи щодо конфіденційності в Інтернеті; заходи щодо захисту даних; заходи, що забезпечують надійний захист споживачів для онлайн-транзакцій; обмеження на певний тип Інтернет-контенту; заходи щодо обмеження нав'язування обов'язкових вимог щодо передачі або надання доступу до вихідного коду програмного забезпечення; заходи щодо небажаних комерційних електронних повідомлень; заходи, що сприяють сильному та збалансованому захисту та виконанню авторських прав [7].

Враховуючи специфіку розвитку галузі, ОЕСР наразі виділяє наступні тенденції щодо спрямування світових економічних політик в сфері ІКТ-послуг, які сприятимуть не лише процвітанню галузі, а і досягненню процвітання та добробуту. Ними є 1) розширення доступу (Access); 2) збільшення ефективного використання (Use); 3) поширення інновацій (Innovation); 4) забезпечення належними робочими місцями (Jobs); 5) сприяння соціальному процвітанню (Society); 6) зміцнення довіри (Trust); 7) сприяння відкритості ринку (Market Openess) **[Ошибка! Источник ссылки не найден., 5]**.

Отже, враховуючи динамічність ринку ІКТ-послуг, існує багато викликів для світового регулювання цієї сфери. Як наслідок, ГАТС більше не може мати всеохоплюючий характер для регулювання сфери ІКТ-послуг і забезпечення відкритості ринку, а отже наразі основна роль у регулюванні сфери-ІКТ послуг переходить до регіональних торговельних угод, які з одного боку адаптуються до потреб сучасності, а з іншого можуть створювати додаткові бар'єри для торгівлі ІКТ-послугами.

Список літератури:

1. Платіжний баланс у 2018 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://old.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=24491388> Digital Economy Report https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_en.pdf;
2. Framing Policies for the Digital Economy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.undp.org/content/dam/undp/library/capacity-development/English/Singapore20Centre/FramingPolicies_DigitalEconomy_2018_NUS-UNDP.pdf;
3. Gartner Says Global IT Spending to Reach \$3.8 Trillion in 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2019-01-28-gartner-says-global-it-spending-to-reach--3-8-trillio>;
4. Global ICT Regulatory Outlook [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.itu.int/pub/D-PREF-BB.REG_OUT01-2018;
5. Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://read.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/going-digital-shaping-policies-improving-lives_9789264312012-en#page3;
6. ICT service exports (BoP, current US\$) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://data.worldbank.org/indicator/BX.GSR.CCIS.CD>;
7. OECD Digital Economy Outlook 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://espas.secure.europarl.europa.eu/orbis/sites/default/files/generated/document/en/9317011e.pdf>;
8. World trade report 2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/00_wtr19_e.pdf

СЕКЦІЯ 7 - ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

ГЛІЗНУЦА М.Ю., канд. екон. наук, ст.викл., НТУ «ХПІ»

ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ НАЦІОНАЛЬНОГО ПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ІННОВАЦІЙНІЙ СИСТЕМІ

Великі суб'єкти господарювання національного промислового комплексу значно різняться між собою, працюють в різних сегментах ринку, в різних регіонах, мають здебільшого оригінальну технологічну і виробничу базу і тому жодне з них недоцільно підлаштовувати під загальну модель стратегічного розвитку. Таким чином, методичні основи формування стратегії розвитку національного промислового комплексу, можуть бути типовими, а самі стратегії – різними, в залежності від регіонів.

Інноваційний потенціал можна розглядати як функцію і критерій для оцінки інноваційної системи суб'єктів господарювання й потенціалу можливостей розширення його інноваційної діяльності. Інноваційний потенціал необхідно розглядати не тільки в ракурсі одного суб'єкту господарювання але, особливо, й в загальній структурі всього національного промислового комплексу, тобто інноваційний потенціал в цілому є критерієм для оцінки системи, яка може бути представлена суб'єктом господарювання або національним промисловим сектором. При оцінці інноваційного потенціалу, інноваційної системи промислового комплексу можна застосовувати класифікацію з наступними рівнями якості: низький, середній і високий, з використанням методу категоризації.

Оцінка інноваційної системи промислового комплексу вимагає розширення поля аналізу проблеми інноваційного потенціалу, з одного боку, – з питань інноваційної діяльності, а з іншого – щодо винахідницької діяльності та поширення інновацій. Таким чином, інновації промислового комплексу є функцією інноваційної діяльності суб'єктів господарювання та інноваційного потенціалу усього промислового комплексу.

Інноваційна система промислового комплексу в свою чергу, представляє собою систематизацію та розташування дійових осіб цієї

системи, що беруть участь у її формуванні, поширенні та застосуванні корисних новинок, що призводить до економічної вигоди в процесі діяльності промислового комплексу.

Інноваційний потенціал промислового комплексу можна представити як сукупність соціально-економічних особливостей, форми в рамках розвитку промислового комплексу, що складають основу для розвитку інноваційної діяльності. Зокрема, всі ресурси, процеси, структури й фактори, властиві суб'єктам промислового комплексу. Ті елементи, які регулярно і ефективно використовуються для створення комерційно важливих інновацій складають сукупні інноваційні можливості промислового комплексу.

У промисловому комплексі завдання інноваційної діяльності сконцентровані на науково-технічному переоснащенні виробництва як першооснові НТП. При цьому інноваційна політика орієнтується на декілька складових виробничого процесу й на своїй ринкової місії. Головні з них – нові радикальні технології, продукт інноваційної якості, високоефективні системи управління, що підвищують керованість всіх процесів виробничо-господарчої діяльності та забезпечують ефективне використання ресурсів.

Список літератури:

1. Глізнуца М.Ю. Удосконалення управління державною інноваційною політикою / М.Ю.Глізнуца // «Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії».- Запоріжжя, 2017. № 2(08)2017 – С. 40-46;
2. Глізнуца М.Ю. Визначення складових та оцінка інноваційного потенціалу регіону / М.Ю.Глізнуца // «Технологический аудит и резервы производства».-Харків, 2016. №3 /5(29) – С.11-14;
3. Глізнуца М.Ю. Вплив інтелектуального капіталу на інноваційний розвиток регіонів / М.Ю. Глізнуца // *Економіка та суспільство*. 2017. № 9. URL: <http://economyandsociety.in.ua>;
4. Глізнуца М.Ю. Роль об'єктів інтелектуальної власності у сучасній економіці / М.Ю. Глізнуца, Л.В. Моргай // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 37 (1313). – С. 32-35.

КИРИЧЕНКО К.С., студ., НТУ «ХПІ»

ВИДИ ТА СУТНІСТЬ ІННОВАЦІЙ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Сучасні умови господарювання підприємств ресторанного бізнесу характеризуються жорсткою конкурентною середою, для створення переваг в якій необхідно використовувати інновації, у зв'язку з цим необхідно класифікувати та відрізнити найбільш актуальні інновації в цій сфері бізнесу.

Найважливішими інноваціями в ресторанній справі є інформаційно-комп'ютерні технології, які розроблені спеціально для підприємств ресторанного господарства. Вони дозволяють значно спростити, оптимізувати і прискорити цілий ряд рутинних, специфічних для цього бізнесу операцій. Проте їх розповсюдженню в Україні заважають, по-перше, не насиченість попиту на послуги ресторанного господарства, по-друге, низька технологічна культура населення [35, с. 205].

Зручність автоматизації та інформатизації процесів в ресторанному господарстві актуальна не тільки з точки зору підприємства, а й з позицій клієнта, так як інформаційні системи дозволяють більш оперативно працювати з розрахунками клієнтів, черговістю обслуговування, забезпеченістю пропонованого меню всіма необхідними інгредієнтами [20, с. 404].

Однією з основних ІТ-інновацій для ресторанного бізнесу є впровадження комплексу web- і телекомунікаційних рішень для взаємодій з клієнтами. В результаті все частіше з'являються послуги доставки додому замовлень, зроблених по телефону та Інтернет [20, с. 404]. Успішність цієї високотехнологічної послуги визначається вимогою вичерпного характеру інформації та можливостей, що надаються клієнту дистанційними інтерактивними системами. Тобто сайт або мобільний додаток не повинен містити застарілої інформації про ціни, інформацію про відсутні на даний момент страви, а також містити якомога менше «неактивних» елементів, виключно ознайомчого характеру. Такі системи повинні підтримуватися професійними call-центрами, які зобов'язані надати будь-яку допомогу клієнтові у формуванні замовлення, повідомити про орієнтовний час доставки і т.д. [34, с. 72].

Багатообіцяючим напрямком використання web- і телекомунікаційних технологій є технології з нарощування потоку клієнтів ресторанів і непрямой реклами ресторанних закладів. Суть такої технології – в розміщенні поблизу ресторанів RFID-міток, які можуть прочитуватися спеціальними портативними пристроями за допомогою Wi-Fi, Bluetooth або мобільного зв'язку. Відбувається зв'язок з сервером, на якому зберігається найрізноманітніша інформація про даний ресторан. Відповідна інформація далі може бути передана в спеціальному додатку на мобільний телефон можливого клієнта. Таким чином, власник даного пристрою, наприклад, стоячи в пробці, отримує можливість переглянути меню зареєстрованого та розташованого поблизу ресторану, дізнатися про наявність вільних місць, систему

знижок і бонусів і т.д. [20, с. 405]. Подібні технології дозволяють також економити ресторану на рекламі потреба в рекламних щитах відпадає, якщо ресторан автоматично детектується мобільним телефоном, коли його власник проїжджає повз заклад харчування на автомобілі [33, с. 23].

Також важливими є інновації в сфері будівництва ресторанних господарств та їх облаштуванні згідно нових тенденцій і вимог. До екологічних та енергоощадних інновацій можна віднести такі процеси: розроблення і випуск нових екологічно чистих продуктів і створення потужностей для їх виробництва, розроблення різних варіантів використання нових і поновлюваних джерел енергії [36, с. 17].

Іншою групою інновацій є інновації в приготуванні страв чи зміні їх смакових та інших властивостей в порівнянні із класичним блюдом. Так у Великобританії в м. Лондон існує бар «Vomras & Parr», який відрізняється оригінальною подачею алкогольних коктейлів своїм відвідувачам. Відвідувачі надягають спеціальний костюм і вдихають хмару з джин-тоніка. 40 хвилин такого вдихання дорівнює одній порції коктейля. Формують хмару з джин-тоніка за допомогою спеціального обладнання, перетворюючи напій у пар.

Ще однією групою інновацій є маркетингові, наприклад, невеликий ресторан французької кухні в Камбраї (Франція) з назвою «Le Petit Chef» (Маленький шеф-кухар) відразу знайшов «всесвітню» популярність, завдяки креативному підходу до роботи з відвідувачами. Власники даного закладу вирішили, що гості в очікуванні замовлення не повинні нудьгувати і щоб чимось відволікти відвідувачів, над кожним столиком повісили проектор, який створює на білій скатертині справжню віртуальну реальність. Суть даної проекції полягає у тому, що символ ресторану «маленький шеф» намагається приготувати різні страви прямо на очах клієнтів. Саме «шоу» розпочинається тоді, коли гості очікують на своє замовлення, на їх столах з'являється маленький шеф-кухар, який готує прямо на їх тарілках. Маленький кулінарний майстер розводить багаття, перетворюючи тарілку в гриль, смажить м'ясо, бензопилою зрізає дерево броколі, гігантською виделкою незграбно відганяє набридливу комаху, в результаті чого спалює страву.

Список літератури:

1. Федченко Л.А. Інновації в туризмі / Л.А. Федченко. К.:2005. – 220 с.;
2. Слепокуров А.С. Геоэкологические и инновационные аспекты развития туризма в Крыму / А.С. Слепокуров. – Симферополь: СОНАТ, 2000. – с. 79;

3. Давидова О.Ю. Інформаційно-комп'ютерні інновації в ресторанному бізнесі / О.Ю. Давидова, Н.В. Полстяна // Комунальне господарство міст. – 2012. – № 106. – с. 403-408. — (Серія "Економічні науки");

4. Севастьянова С.А. Регіональне планування розвитку туризму й готельного господарства: навчальний посібник / С.А. Севастьянова. – М.: КНОРУС, 2007. – 250 с.;

5. Фостолович, В.А. Екологічні інновації – джерело ефективного управління підприємством / В.А. Фостолович // Облік і фінанси АПК. – 2009. – № 3. – с. 176-179.

КУЧИНСЬКИЙ В.А., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

ЛЕСІВ В.Ю., студ., НТУ «ХПІ»

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК ОСНОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Перед керівництвом будь-якого підприємства стоїть завдання створити ефективну систему менеджменту, орієнтовану на досягнення стратегічних цілей. З цією метою можуть застосовуватися різноманітні підходи і методології поліпшення [1].

В ринкових умовах для успішної діяльності підприємства важливе значення має конкурентоспроможність. Конкурентоспроможність характеризує властивість об'єкта задовольняти певну конкретну потребу порівняно з аналогічними об'єктами певного ринку [2].

Конкурентоспроможність підприємства формується за рахунок конкурентоспроможності продукції (послуги) - це сукупність її властивостей, що відображає ступінь задоволення конкретної потреби у порівнянні з репрезентованою на ринку аналогічною продукцією. Вона визначає здатність витримувати конкуренцію на ринку, тобто мати вагомі переваги над продукцією інших товаровиробників. Конкурентоспроможність становить собою потенційну можливість продукції бути успішно реалізованою на ринку. Вона визначається сукупністю властивостей продукції, що входять до складу її якості, умовами реалізації та експлуатації (споживання) [2].

Для підвищення ефективності функціонування і забезпечення конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах необхідно активно впроваджувати інноваційні технології в управлінні виробничими системами [3]. Сучасне підприємство може забезпечити конкурентоспроможність продукції лише за умови безперервного інноваційного пошуку [4, 5]. Вирішальним фактором ефективного впровадження інновації є персонал підприємства та його ставлення до них [6].

Основою забезпечення конкурентоспроможності продукції є її

якість. Якість продукції - це сукупність характеристик продукції, що відносяться до її здатності задовольняти встановлені і передбачувані потреби [1].

Сучасні умови господарювання вимагають від кожного підприємства запровадження і дотримання належного (дійового) комплексного механізму управління якістю продукції. Визначальними елементами цього специфічного менеджменту, що справляють найбільш істотний вплив на процес постійного забезпечення виробництва і постачання на ринок конкурентноспроможної продукції, є: стандартизація і сертифікація виробів; внутрішніх систем якості; державний нагляд за додержанням стандартів, норм і правил і відповідальність за їх порушення; внутрішньовиробничий технічний контроль якості [1, 7].

Система управління якістю продукції повинна включати: контроль якості сировини і її збереження; контроль процесу виготовлення продукції; контроль якості готової продукції; контроль доставки готової продукції до споживача.

Без забезпечення відповідної політики мотивації персоналу на підприємстві не можливо забезпечити певний рівень якості продукції [8].

Список літератури:

1. Момот О.І. Менеджмент якості та елементи системи якості: Навч. посібник. — К.: Центр учбової літератури, 2007 — 368 с.;
2. Управління якістю продукції та послуг/ Білецький Е.В., Янушкевич Д.А., Шайхлісламов З.Р., Харків. торгов.-економ. інститут КНТЕУ- Х. : ХТЕІ, 2015 – 222 с.;
3. Кучинський В.А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130;
4. Кучинський В.А. Розвиток інноваційного потенціалу підприємства в сучасних умовах / В.А. Кучинський, О.Ю. Крамської, А.О. Андрушенко // Вестник Нац. техн. ун-та "ХПІ" : зб. науч. тр. Темат. вып. : Технический прогресс и эффективность производства. – Харьков : НТУ "ХПІ", 2009. – № 6. – С. 70-74;
5. Кучинський В. А. Оцінка і розвиток інноваційного потенціалу підприємства / В.А. Кучинський, А.Д. Гайдукова // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2014. – № 65 (1107). – С. 137-145;
6. Кучинський В.А. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116;
7. Кучинський В.А. Ефективність організації систем ремонтно-технічного обслуговування обладнання машинобудівних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 [Електронний ресурс] / Володимир Анатолійович Кучинський ; [наук. керівник Мехович С. А.] ; Харківський політехнічний ін-т, нац. техн. ун-т. – Харків, 2009. – 21 с. – Бібліогр. : с. 16-18. – укр.;
8. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук.

НОТОВСЬКИЙ П.В., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

КРИКУН Д.М., студ., НТУ «ХПІ»

СМОЛЯК М.І., студ., НТУ «ХПІ»

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ РИЗИКУ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ

У дослідженні запропоновано модернізовану модель економічної надійності суб'єкта підприємницької діяльності, що реалізує інвестиційний проект. Особливістю даної моделі є взаємозв'язок внутрішніх параметрів проекту (продуктивність, вартість, час) із зовнішніми (ризик, доход, фінансова стійкість). Даний підхід до оцінки ризиків дозволив встановити гранично можливу стійкість розглянутої системи (проекту), одержати максимальний доход із заданим ступенем керованості проекту. На основі даної моделі удосконалено систему виявлення і класифікації факторів ризику.

Визначено і класифіковано структуру втрат, що можуть виникнути в результаті настання ризикової ситуації. Центральне місце в оцінці ризику займають аналіз і прогнозування можливих втрат ресурсів. Втрати, що можуть виникнути, доцільно розділяти на матеріальні, трудові, фінансові, втрати часу, спеціальні види втрат. Установлено, що втрати замовника при реалізації інвестиційного проекту виражаються у формі зміни (зменшення) прибутку на вкладений капітал (інвестиції). Втрати підрядника – це зміна (зниження) гарантованого прибутку (плата за послуги згідно з договором), якщо він не вкладеться в бюджет проекту, перевищить тривалість виконання робіт за договором з причин, що залежать саме від нього.

Як основне положення методики оцінки ризику інвестиційного проекту запропоновано використовувати стандартний нормальний розподіл, що дозволяє обґрунтувати і визначити показники ризику і надійності в полі розподілу і функції випадкового стану параметра інвестиційного проекту.

Припущення про те, що більшість результатів господарської діяльності (доходи, прибуток) як випадкові величини підкоряються закону, близькому до нормального, широко використовується для визначення кількісної оцінки економічного ризику.

Безсумнівно, ризик є імовірнісною категорією, і в цьому значенні

найбільш обґрунтовано з наукових позицій характеризувати і вимірювати його як імовірність виникнення певного рівня втрат.

При розробці стратегії поведінки й у процесі ухвалення конкретного рішення підприємцю доцільно розрізняти і виділяти певні сфери (зони ризику) залежно від рівня можливих (очікуваних) втрат.

Для оцінки прийнятності рішення про припустимий ризик запропоновано узагальнену схему сфер ризику інвестиційного проекту.

Для цього побудовано типову криву розподілу імовірностей виникнення певного рівня втрат прибутку, яка дає більш повне уявлення про ризик, оскільки вказує імовірність тих чи інших втрат. Імовірності певних втрат є важливими показниками, які дозволяють зробити висновок про очікуваний ризик і його прийнятність, тому побудовану криву можна назвати кривою ризику.

Отже, головне в оцінці ризику полягає в мистецтві побудови кривої імовірностей можливих втрат та у визначенні зон і показників мінімального, підвищеного, критичного і катастрофічного ризиків.

Список літератури:

1. *Нотовський П.В.* Підвищення якості інвестиційних проектів завдяки введенню додаткових елементів інформаційного масиву / *Д.Ю. Крамської, П.В. Нотовський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 140-146;
2. *Нотовський П.В.* Оцінка ефективності інвестиційних проектів за методикою покрокового відбору / *П.В. Нотовський* // Вісник Дніпропетровського національного університету. Економіка : проблеми теорії та практика . – Дніпропетровськ : ДНУ. – 2008. – № 245(IV). – С. 1055-1063;
3. *Нотовський П.В.* Механізм стратегічного управління ризиками інвестиційної діяльності підприємств енергетичної галузі / *П.В. Нотовський* // Вісник Дніпропетровського національного університету. Економіка : проблеми теорії та практика. – Дніпропетровськ : ДНУ. – 2009. – № 251(II). – С. 306-314;
4. *Нотовський П.В.* Методичний підхід до визначення горизонту безпеки інвестицій підприємств в умовах динамічних змін інвестиційного простору / *П.В. Нотовський, Д.Ю. Крамської, Т.П. Локтіонова* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 59 (1168). – С. 144-147.

КРАМСЬКОЙ Д.Ю., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

СМОЛЯК Т.С., студ., НТУ «ХПІ»

ШЛИКОВА А.С., студ., НТУ «ХПІ»

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Механізм управління ризиками інвестиційного проекту – це послідовність прийняття управлінських рішень щодо реалізації

інвестиційного проекту, яка включає аналіз і оцінку можливих рішень, оцінку імовірності досягнення результату і на основі кількісної оцінки ризику (критерій оцінки ступеня ризику підрядника) визначення умов контракту між учасниками інвестиційного проекту.

В рамках якісного аналізу ризику інвестиційного проекту розроблено модель вибору управлінського рішення, результатом якої є розроблений критерій вибору кращого варіанта з усіх можливих та основні правила, що відповідають принциповим установкам осіб, які приймають рішення в умовах ризику і невизначеності.

Рішення в проектах доводиться приймати в умовах того чи іншого ступеня невизначеності, тому що не можливо цілком врахувати попередні їхні умови, а також наступний їхній вплив. Але приймати рішення в такій ситуації все-таки доводиться. Тому необхідно прагнути до максимального використання наявної інформації стосовно поставленої мети, завдань, зваживши всі можливі варіанти рішень, вибравши серед них найкращі, використовуючи при цьому критерії відбору. Використання критеріїв вибору управлінських рішень обумовлене тим, що основу вибору складає суб'єктивне ставлення до ризику особи, яка приймає рішення (ОПР).

Основними критеріями вибору управлінського рішення інвестиційного проекту є вартість і тривалість. Саме вони є важливими факторами при укладанні контракту між замовниками і підрядниками. Усі можливі варіанти розвитку проекту за вартістю і тривалістю утворюють деяку сферу можливих наслідків.

На вибір управлінського рішення в умовах ризику і невизначеності накладає суттєвий відбиток різноманітність критеріїв і показників, за допомогою яких оцінюється рівень ризику. Тому при прийнятті рішень пропонується відбирати альтернативи за правилами, що відповідають принциповим установкам особи, яка приймає рішення. Ці установки можуть бути такими: оптимістична позиція, нейтральна позиція, песимістична позиція.

Слід зазначити, що перераховані вище оцінні позиції поєднані з певним ступенем впливу ризику, тобто оптимістична позиція – високий ризик, нейтральна – середній ризик і песимістична – низький ризик.

Таким чином, вибір критерію визначається виключно позицією особи, яка приймає рішення, що визначається ставленням особи до ризику взагалі. У даній ситуації важливо коректно поєднати і зіставити результати, отримані за допомогою оцінних функцій, які розроблено в дисертаційній роботі. У цілому використання цих функцій для визначення основних параметрів інвестиційного проекту дає

можливість визначити межі можливих управлінських рішень і імовірність очікуваних результатів.

Список літератури:

1. *Нотовський П.В.* Методичний підхід до визначення горизонту безпеки інвестицій підприємств в умовах динамічних змін інвестиційного простору / *П.В. Нотовський, Д.Ю. Крамської, Т.П. Локтіонова* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ". – 2015. – № 59 (1168). – С. 144-147;
2. *Крамської Д.Ю.* Підвищення якості інвестиційних проектів завдяки введенню додаткових елементів інформаційного масиву / *Д.Ю. Крамської, П.В. Нотовський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 140-146;
3. *Крамської Д.Ю.* Розробка методики оцінки інвестиційного проекту на основі балансу інтересів його учасників / *Д.Ю. Крамської* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – № 47 (1219). – С. 30-35;
4. *Крамської Д.Ю.* Сучасні методики інвестиційного проектування та застосування програмних продуктів з позиції методики фінансово-економічної оцінки проекту / *Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 45 (1266). – С. 112-117;
5. *Крамської Д.Ю.* Підвищення якості інвестиційних проектів завдяки введенню додаткових елементів інформаційного масиву / *Д.Ю. Крамської, П.В. Нотовський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 140-146;
6. *Крамської Д.Ю.* Застосування нових методів інтерпретації інформації для підвищення якості інвестиційних проектів / *Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 21-26.

ПЕТРЕНКО В.О., д-р. техн. наук, проф., Національна металургійна академія України

ФОНАРЬОВА Т.А., ст. викл., Національна металургійна академія України

БУШУЄВ К.М., асп., Національна металургійна академія України

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Інформатизація та цифрова революція, здатні надати підприємствам конкурентні переваги за умови усвідомлення керівництвом що повинна і що може дозволити собі зробити компанія в таких умовах. Головне – почати сприймати бізнес в новому ракурсі, для цього підприємству потрібна програма та відповідне інформаційне забезпечення, які будуть зрозумілі як колективу, так й усім зацікавленим в його діяльності особам, а також необхідний жорсткий контроль за її реалізацією.

Інноваційно-інвестиційна діяльність, як частина загальної стратегії розвитку підприємства, має змінюватися, тобто трансформуватися у відповідності до стану економічної ситуації. Схематично цей процес представлений на рисунку 1.

Як видно з рисунку, в теперішніх умовах вже не достатньо того щоб показники ефективності були більше за початкові інвестиції, вони повинні бути значно більше, як мінімум в три-чотири рази більше, і тільки в таких умовах можливо продовжувати поточні та приймати нові інвестиційні рішення або інноваційні проекти.

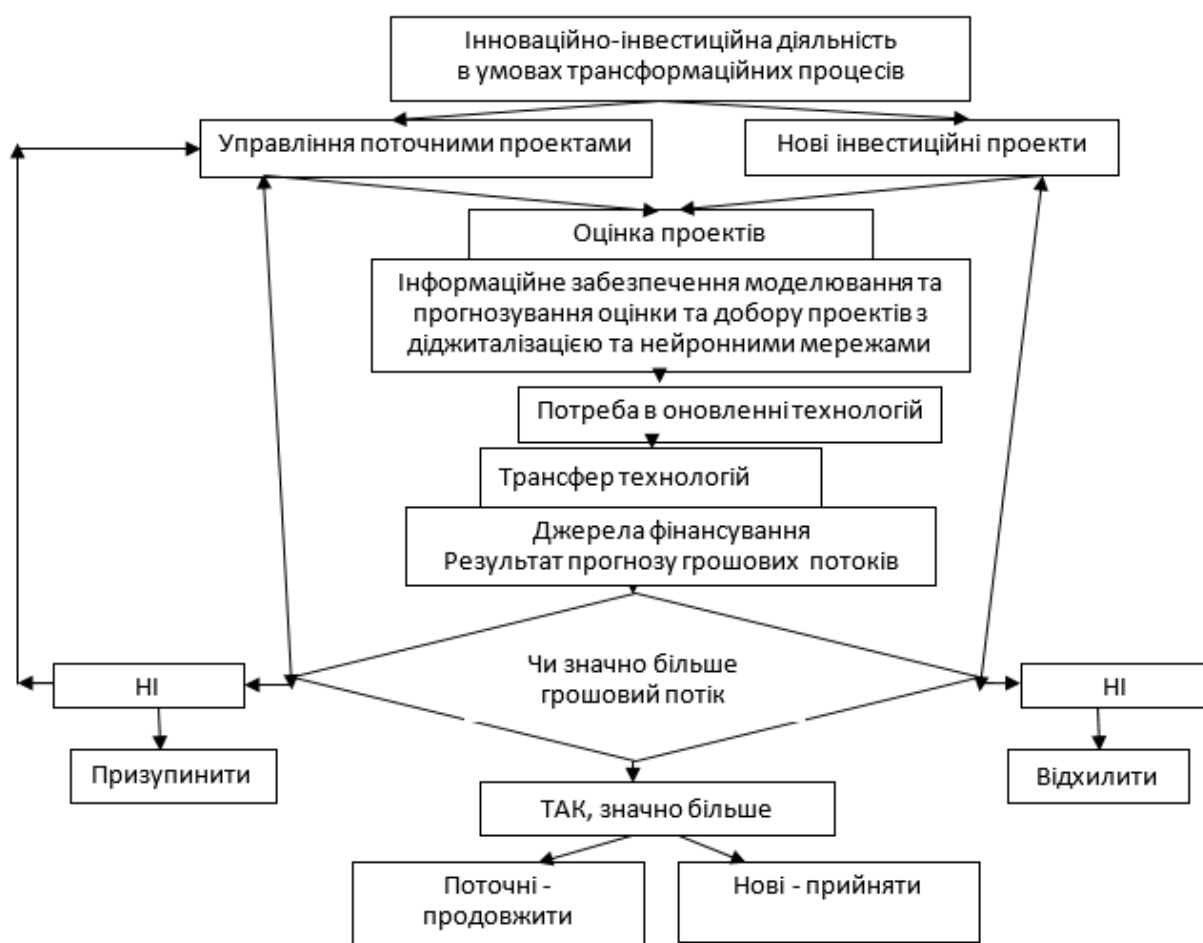


Рис. 1 – Інноваційно-інвестиційна діяльність в умовах трансформаційних процесів на вітчизняних підприємствах

Зрозуміло, що їх оцінка набуває все більшого значення в сучасних умовах господарювання. Отже, вона повинна неодмінно включати всі новітні підходи до моделювання та прогнозування майбутніх грошових потоків із застосуванням сучасних інформаційних технологій. Таким чином, постає завдання створення інформаційних потоків в рамках інформаційної системи підприємства, які здатні вирішувати ці

завдання.

ШМАТЬКО Н.М., канд. екон. наук, доц., каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

МИРОШНИК Т.О., студ., НТУ «ХПІ»

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Варто зазначити, що центральне завдання оцінювання рівня інноваційної ємності підприємства полягає в оптимізації параметрів якості продукції, яку воно виготовляє. Стосовно машинобудівного підприємства, то така оптимізація повинна забезпечувати мінімізацію питомих приведених витрат на її виготовлення. Можна виділити такі основні параметри якості машинобудівної продукції: продуктивність устаткування, що характеризується натуральними обсягами виробництва продукції за його допомогою за одиницю часу (наприклад, за рік); тривалість експлуатації устаткування, яке оцінюється показником строку його ефективної служби; витрати ресурсів виробника (трудових, матеріальних, енергетичних тощо) у розрахунку на одиницю продукції, що виготовляється за допомогою цього устаткування. У зв'язку з цим формулу питомих приведених витрат на виробництво продукції споживачами конкретної машинобудівної продукції (машин та обладнання) можна подати у такому деталізованішому вигляді:

$$\text{ППВ} = \sum_{i=1}^n \text{Ц}_i \times \text{Н}_i + \frac{K}{T \times O} + I_i + \frac{E_H \times K}{O}, \quad (1)$$

де: Ц_i – ціна i -го виду ресурсів, які використовує споживач машинобудівної продукції у виробничому процесі; Н_i – норма витрат i -го виду ресурсів на одиницю продукції; n – кількість видів ресурсів, які використовує споживач машинобудівної продукції у виробничому процесі; K – ціна одиниці машинобудівної продукції, обчислена за формулою питомих приведених витрат; T – ефективний термін експлуатації машинобудівної продукції; O – натуральний обсяг виробництва продукції за допомогою цього обладнання (або іншого виду машинобудівної продукції); I_i – інші витрати на виготовлення

одиниці продукції.

Тоді задача оптимізації параметрів якості машинобудівної продукції буде зводитися до пошуку таких значень змінних ΔH_i , ΔT , ΔO , за яких досягається мінімум такої функції:

$$\text{ППВ}(\Delta H_i, \Delta T, \Delta O) = \sum_{i=1}^n C_i \times (H_i - \Delta H_i) + \frac{K}{(T + \Delta T) \times (O + \Delta O)} + I_i + \frac{E_H \times (K + \Delta K)}{O + \Delta O} \quad (2)$$

де: ΔH_i , ΔT , ΔO – зміна відповідно норм витрат ресурсів на виробництво одиниці продукції внаслідок використання нового обладнання (або іншого виду машинобудівної продукції), тривалості його експлуатації та продуктивності у відповідних одиницях виміру; ΔK – приріст вартості одиниці машинобудівної продукції, який являє собою адитивну функцію від ΔH_i , ΔT , ΔO :

$$\Delta K(\Delta H_i, \Delta T, \Delta O) = \sum_{i=1}^n \Delta K(\Delta H_i) + \Delta K(\Delta T) + \Delta K(\Delta O) \quad (3)$$

де $\Delta K(\Delta H_i)$, $\Delta K(\Delta T)$, $\Delta K(\Delta O)$ – зростання вартості продукції машинобудівного підприємства відповідно із зміною норм витрат ресурсів на виготовлення одиниці продукції за допомогою нового обладнання, тривалості його експлуатації та продуктивності обладнання.

З виразу (3) очевидні такі формалізовані умови доцільності зростання витрат на виготовлення інноваційної продукції машинобудівного підприємства:

– за умови зменшення норм витрат i -го ресурсу на виготовлення одиниці продукції за допомогою нового обладнання;

$$\frac{\Delta K(H_i)}{O} + \frac{E_H \times \Delta K(H_i)}{O} \leq C_i \times \Delta H_i \quad (4)$$

– за умови зростання ефективного терміну експлуатації обладнання:

$$\frac{\Delta K(\Delta T)}{\Delta T} \leq \frac{K}{T} \quad (5)$$

$$\frac{\Delta K(\Delta O)}{\Delta O} \leq \frac{K}{O} \quad (6)$$

Необхідно відзначити, що у наведених вище формулах показники H_i , T та K являють собою початкові значення відповідних техніко-економічних показників машинобудівної продукції. Називатимемо

індексами зміни цих показників відношення їх значень після запланованого їх приросту до базових їх значень [1].

Знайшовши оптимальні значення індексів змін параметрів якості продукції машинобудівного підприємства, за яких функція набирає мінімального значення, за кожним видом цієї продукції, можна побудувати матрицю інноваційної ємності підприємства (табл. 1)

Таблиця 1. - Матриця інноваційної ємності машинобудівного підприємства

Назва параметрів якості інноваційних продуктів	Оптимальні значення індексів змін параметрів якості її продукції за видами			
	Перший вид	Другий вид	Третій вид
1. Витрати виробничих ресурсів на одиницю продукції, що виготовляється за допомогою даної машинобудівної продукції				
1.1. Трудових	$Imp1$	$Imp2$	$Imp3$
1.2. Матеріальних	$Im1$	$Im2$	$Im3$
1.3. Енергетичних	$Ie1$	$Ie2$	$Ie3$
1.4.....				
2. Ефективний термін експлуатації	$Im1$	$Im2$	$Im3$
3. Продуктивність річна	$Io1$	$Io2$	$Io3$

Необхідно враховувати той факт, що оцінка оптимальних індексів зміни параметрів якості інноваційної продукції завжди матиме наближений характер (внаслідок обмежених можливостей науково-технічного прогнозування); головне щоб така оцінка була правильною з достатнім рівнем точності (надавала загальне уявлення про масштаби майбутніх науково-дослідних робіт, пов'язаних із покращанням якості машинобудівної продукції).

Визначивши оптимальні значення параметрів якості нових моделей устаткування, за яких мінімізується цільова функція, необхідно оцінити ринкову вартість одиниці устаткування нової моделі та оптимальні величини собівартості її виробництва, трудомісткості її розробки та витрат на таку розробку. Подібні розрахунки потрібно здійснювати для усіх видів продукції, які виготовляє або планує

виготовляти підприємство. На завершальному етапі процесу формування інноваційного потенціалу підприємства необхідно здійснити комплекс заходів щодо доведення наявних обсягів трудових ресурсів, активів підприємства та поточних витрат на розроблення інноваційних видів продукції до їх оптимального рівня.

Таким чином, для оцінювання поточного рівня інноваційного потенціалу підприємства доцільно використовувати показник відносного покращання рівня якості продукції, яке може досягти підприємство у певному періоді за рахунок найраціональнішого використання наявних обсягів інноваційних ресурсів. Використання запропонованого у цій роботі підходу до оцінювання поточного рівня інноваційного потенціалу підприємства дозволяє здійснити кількісне відображення величини поточних інноваційних можливостей підприємства з одночасним встановленням завдання щодо формування оптимальної програми його інноваційної діяльності на плановий період. Та з метою визначення стратегічного рівня інноваційного потенціалу підприємства необхідно оцінити його інноваційну ємність.

Список літератури:

1. Формування та оцінювання інноваційного потенціалу машинобудівних підприємств В.А. Гришко, О.Я. Колещук, Н.І. Крет [електронний ресурс] <http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/2425/1/07.pdf>;
2. Шматько Н. М. Розвиток інноваційної політики України з використанням маркетингу інновацій / Н.М. Шматько, М.С. Пантелеев // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 37 (1313). – С. 50-56;
3. Кармінська-Белоброва М. В. Метод стратегічного планування соціально-економічного розвитку регіону (на прикладі Харківської області) [Електронний ресурс] / М.В. Кармінська-Белоброва // Економіка та суспільство = Economy and Society : електрон. наук. фахове вид. – 2017. – Вип. 8. – С. 137-141;
4. Черноіванова Г.С. Форми організації інноваційної діяльності у ринкових умовах України / Г.С. Черноіванова, Н.М. Шматько // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2010. – No 8. – С. 191–198.

ВЕРЕС ШОМОШИ МАРИАНН, д-р. екон. наук, проф., декан економічного факультета, Мишкольцський університет, Мишкольц, Венгрія

ПЕРЕРВА П.Г., д-р. екон. наук, проф. НТУ «ХПІ»

ТКАЧЕВ М.М., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

ФОРМИРОВАНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Одной из важнейших проблем современного этапа развития

экономики Украины и Венгрии является обеспечение стабильного экономического роста не только в сырьевых отраслях, но, прежде всего, в ведущих отраслях промышленного производства. Так как именно они определяют социально-экономический уровень развития государства, региона, конкурентоспособность его производств и соответственно место в системе мирохозяйственных связей. Однако возрождение промышленного производства невозможно без восстановления на принципиально новой основе разрушенной в период реформирования материально-технической базы, обновления и повышения эффективности производственного аппарата и его структуры [1].

Для повышения конкурентоспособности отечественного промышленного производства необходимо радикальное развитие материально-технической базы производства и его технологического уровня. В решении данных задач особую значимость приобретает активизация инвестиционной деятельности на предприятиях промышленного комплекса с целью обеспечения перспективной направленности, интенсивности экономического развития, повышения конкурентоспособности и экономической эффективности производства.

Инвестиционная активность предприятий выступает одним из ключевых факторов экономического и инновационного развития страны, обеспечивает экономический рост и, следовательно, способствует повышению благосостояния общества.

Основополагающими условиями структурных преобразований, необходимых для модернизации промышленности, являются наращивание объемов инвестиций и совершенствование процесса формирования и реализации инвестиционной политики предприятий. При формировании инвестиционной политики промышленных предприятий необходимо учитывать ряд факторов, важнейшими из которых являются колебания конъюнктуры инвестиционного рынка, нестабильность государственной инвестиционной политики, недостаточно высокая инвестиционная активность предприятий, что обусловлено экономическим кризисом.

В рамках традиционного подхода инвестиции это финансовые вложения, нацеленные на достижение прибыли и дохода как важнейших критериев результативности финансовой и инвестиционной деятельности хозяйствующих субъектов рыночной экономики. При этом коммерческая, бюджетная, экономическая, прочая результативность, а также социальный эффект выступают особыми критериями принятия оптимальных инвестиционных

решений. Но многие аспекты макроэкономического, микроэкономического, экологического характера не находят своего отражения в существующих определениях [2]. На основе проведенного анализа, а также с учетом вышеизложенного предлагается авторский подход к определению экономической сущности понятия «инвестиции», применительно к инвестиционной деятельности в промышленном производстве [3].

Инвестиции – это определенное временным интервалом (долгосрочным, краткосрочным) вложение средств (финансовых, материальных, нематериальных, интеллектуальных и пр.), направленное на создание, расширение, реконструкцию, техническое перевооружение и пр. хозяйствующих промышленных субъектов и нацеленное на получение или достижение определенного уровня финансовой, экономической, социальной, экологической и др. эффективности, конкурентоспособности, а также инвестиционной привлекательности.

Учитывая данное определение, уточним экономическую сущность понятий «инвестиционная деятельность» и «инвестиционная политика». Так, под инвестиционной деятельностью предлагается понимать деятельность, определенную временным интервалом по вложению средств (финансовых, материальных, нематериальных, интеллектуальных и пр.), направленную на развитие хозяйствующих промышленных субъектов и нацеленную на получение или достижение определенного уровня эффективности, конкурентоспособности, инвестиционной привлекательности. При этом инвестиционная политика будет определяться как комплекс определенных инвестиционных мероприятий (инвестиционная деятельность), направленных на реализацию какой-либо стратегической задачи [3].

Переходя к рассмотрению экономической сущности понятия «конкурентоспособность предприятия», отметим, что подробный анализ данной категории изложен в [2], поэтому в рамках настоящей работы приведем лишь его результаты.

Конкурентоспособность предприятия – это способность предприятия бороться за рынок (увеличивать, уменьшать, либо сохранять занимаемую долю рынка в зависимости от стратегии предприятия). Это достигается на основе внедрения инновационной техники и технологии (дающей экологические, социальные и экономические эффекты), максимально эффективного использования резервов предприятия, достижения высокого уровня инвестиционной привлекательности, что в совокупности обеспечивает выпуск

конкурентоспособной продукции.

В качестве двух основных направлений инвестиционной политики следует выделить поиск источников инвестиций и определение основных функциональных направлений и сфер их использования, в целях обеспечения обновления потенциальных возможностей промышленных хозяйствующих субъектов и развития производства.

В ходе настоящего исследования был уточнен понятийный аппарат таких экономических категорий, как «инвестиции» (применительно к инвестиционной деятельности в промышленном производстве), «инвестиционная деятельность», «инвестиционная политика», «конкурентоспособность предприятия». Определены основные задачи инвестиционной политики промышленного хозяйствующего субъекта. Определено, что инвестиционная политика должна обеспечивать сбалансированность интересов с другими стратегическими направлениями развития промышленного предприятия. Предложен авторский подход и алгоритм определения комплексного показателя инвестиционной привлекательности промышленного предприятия. Определены, научно обоснованы и проранжированы показатели инвестиционной привлекательности промышленного предприятия. Так же учитывая неудовлетворительное техническое состояние ОПФ промышленных предприятия предложено при оценке уровня доходности применять понижающий коэффициент – коэффициент готовности оборудования [3].

Таким образом, результаты исследования позволяют констатировать, что инвестиционная политика, разрабатываемая по специальному алгоритму, имеет свои особенности в зависимости от фаз жизненного цикла предприятия. Подробный анализ инвестиционной привлекательности на примере конкретного предприятия показал, что поуровневый анализ инвестиционной политики предприятия представляет собой эффективный инструмент управления инвестициями с целью увеличения стоимости и повышения конкурентоспособности промышленного предприятия.

Список литературы:

1. Закирова Э.Р., Ростовцев К.В., Бойтуш О.А. Инвестиционная политика промышленных предприятий: формирование и анализ // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2016. №3. – С. 14-23;
2. Мансуров Р.Е. Об экономической сущности понятий «конкурентоспособность предприятия» и «управление конкурентоспособностью предприятия». Маркетинг в России и за рубежом, №2 2006 г.;
3. Мансуров Р.Е. Основные подходы к формированию инвестиционной политики промышленного предприятия с целью повышения его конкурентоспособности.- Режим

доступа: <http://www.aup.ru/articles/investment/27.htm>;

4. Крамської Д.Ю. Підвищення якості інвестиційних проектів завдяки введенню додаткових елементів інформаційного масиву / Д.Ю. Крамської, П.В. Нотовський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 140-146;

5. Маслак О.І. Аналіз вартісного оцінювання трансферу інтелектуально-інноваційних технологій на підприємстві / О.І. Маслак, Н.М. Шматко, М.В. Маслак // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 50-54;

6. Погорелова Т.О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві / Т.О. Погорелова // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) – Х.: НТУ «ХПІ». - 2018. – №15(1291). – С. – 101-104;

7. Technology transfer / Pererva P.G., Kocziszky G., Szakaly D., Somosi Veres M. - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. - 668 p.;

8. Погорелов С.М. Особливості застосування інформаційних технологій в менеджменті та економіці / С.М. Погорелов // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – №19 (1295). – С. 151-155;

9. Pererva P.G., Kocziszky G., Somosi Veres M., Kobieliava T.A. Compliance program: [tutorial] // ed.: P.G.Pererva, G.Kocziszky, M. Veres Somosi. – Kharkov-Miskolc : LTD «Planeta-prynt», 2019. – 689 p.;

10. Погорелов С.М. Методика оцінки рівня організації праці менеджерів / С.М. Погорелов, М.І. Погорелов // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 125-128;

11. Розвиток організаційно-економічного механізму управління розвитком індустрії туризму та гостинності / П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 121-127;

12. Кобелев В.М. Інноваційна діяльність промислового підприємства / В.М. Кобелев, К.О. Василюк // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 67-72;

13. Гармаш С.В. Необхідність використання логістичного підходу до інновацій у кадровому менеджменті на підприємстві (проблеми та перспективи) / С.В. Гармаш // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 91-94;

14. Кобелев В.М. Дослідження ринку сервісних послуг міста Харкова, на прикладі сервісного центру FreshIT / В.М. Кобелев, О.М. Кітченко А.В. Кобелева // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 78-83;

15. Формування конкурентного, інтелектуального і маркетингового потенціалу інноваційного підприємництва / П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 36-40;

16. Формування управлінської, маркетингової та інноваційної політики на підприємствах туристичної індустрії / П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 114-120;

17. Перерва П.Г. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / П.Г. Перерва, С. Нагі, Т.О. Кобелева // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.

НАГИ САБОЛЬЧ, д-р. экон. наук, проф., Мишкольцский университет, Мишкольц, Венгрия

ПЕРЕРВА П.Г., д-р. экон. наук, проф., НТУ «ХПИ»

МАСЛАК М.В., канд. экон. наук. доц., НТУ «ХПИ»

РАЗВИТИЕ ВНУТРИФИРМЕННОГО ТРАНСФЕРА ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ

Повышение конкурентоспособности как национальной, так и региональной экономики требует технического и технологического переоснащения большинства украинских предприятий. Для этого должна развиваться прикладная наука, которой можно заказать разработку необходимой рыночной технологии, так как лидерами на мировом рынке становятся только владельцы технологий, позволяющих производить принципиально новые продукты [1].

Процесс управления внутрифирменным трансфером технологий на машиностроительном предприятии можно представить как взаимосвязанную совокупность трех основных блоков (рис.1).



Рисунок 1 - Последовательность процесса управления трансфером технологий

Источник: разработано авторами

Аналитический блок, который включает в себя совокупность диагностических процедур, предназначенных для определения фактического уровня эффективности трансфера технологий на предприятии, идентификации основных проблем мест в процессе передачи знаний, информации, «ноу-хау», характера и силы воздействия макроуровня на внутренние возможности хозяйствующего субъекта объекта по активному инновационного развития и трансфера технологий;

Прогнозный блок, который нацелен на обеспечение высокого уровня превентивности и гибкости механизма управления. Он реализуется за счет совокупности инструментов, которые предоставляют возможность определять общий вектор развития системы трансфера технологий на основании информации о прогнозные данные эффективности передачи инновационных технологий и с учетом важнейших внутренних регрессоров развития системы трансфера технологий на предприятии.

Оптимизационный блок - включает в себя совокупность процедур и мероприятий по оптимизации и повышению эффективности трансфера технологий, в частности: выбор сценария развития системы трансфера технологий, определять функциональную направленность механизма управления; разработка совокупности инструментов реализации определенного сценария развития с учетом внутренних возможностей и внешних угроз хозяйствующего субъекта.

Итак, механизм организации управления трансфером технологий на машиностроительном предприятии должен основываться на системе принципов:

- системность - в процессе принятия управленческого решения учитываются все аспекты процесса передачи технологии;
- поливариантность - процесс управления предполагает наличие нескольких альтернативных вариантов решений, которые должны быть взаимозаменяемыми и удовлетворять меняющимся условиям внешней среды;
- гибкость - механизм управления трансфером технологий должен характеризоваться возможностью быстрого перехода от реализации одного организационно-управленческого решения к другому с минимальными затратами;
- адаптивность - определяет высокий уровень приспособляемости механизма управления к изменениям макро-, мезо- и микроуровней;
- превентивность - процесс принятия организационно-

управленческих решений должен учитывать предполагаемые с высокой степенью вероятности дополнительные возможности и угрозы.

Практика хозяйствования наработала ряд организационных форм трансфера технологий. Анализ научных публикаций [3-19] и их обобщения позволяет предложить усовершенствованную классификационную схему организационных форм технологического трансфера.

В целях подъёма экономики как на региональном, так и на национальном уровне, на наш взгляд, необходимо развитие следующих видов трансфера технологий [1].

Во-первых, классического, который предполагает работу предприятий и научно-исследовательских организаций в тесной взаимосвязи. Это позволит активнее приобретать результаты НИОКР в украинской науке и доводить их до промышленного и рыночного применения.

Во-вторых, требуется развитие транснационального трансфера технологий, обеспечивающего более тесную кооперацию в науке с другими странами. Выйти на свободный мировой рынок отечественным предприятиям очень нелегко. Он уже давно поделён между специализированными фирмами США, Японии, Германии и других промышленно развитых стран. При продаже технологии предоставляется возможность для проникновения на закрытый рынок другой страны, так как вслед за технологией в принимающую страну поступают сопутствующие товары и услуги, оказывается послепродажный сервис. Например, в США, зачастую неявно, эффективность работы государственных лабораторий, НИИ, университетов, осуществляющих прикладные исследования, оценивается с точки зрения использования на мировом рынке разработанных ими технологий.

В-третьих, необходимо привлечение в регион уникальных и прогрессивных технологий.

Таким образом, для развития экономики страны необходимо наращивание темпов трансфера уникальных и прогрессивных технологий, привлечения финансовых ресурсов для развития инновационной деятельности. При этом внедрение инноваций на предприятиях должно быть поставлено на системную основу. Кроме того, при разработке и коммерциализации новых продуктов следует ориентироваться на потребности и требования рынка, инвесторов, конкретных покупателей новых разработок, технологий, товаров и услуг.

Список літератури:

1. *Теребова С.В.* Трансфер технологій як елемент інноваційного розвитку економіки // Проблеми розвитку території. 2010. №4. С.31-36;
2. *Маслак М.В.* Формування складових механізму внутрішньофірмового трансферу технологій на засадах інтрапренерства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04 / Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків, 2017. – 23 с.;
3. *Technology transfer / Pererva P.G., Kocziszky G., Szakaly D., Somosi Veres M.* - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. - 668 p.;
4. *Погорелов С.М.* Особливості застосування інформаційних технологій в менеджменті та економіці / *С.М. Погорелов* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – №19 (1295). – С. 151-155;
5. *Крамської Д.Ю.* Підвищення якості інвестиційних проектів завдяки введенню додаткових елементів інформаційного масиву / *Д.Ю. Крамської, П.В. Нотовський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 140-146;
6. *Маслак О.І.* Аналіз вартісного оцінювання трансферу інтелектуально-інноваційних технологій на підприємстві / *О.І. Маслак, Н.М. Шматко, М.В. Маслак* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 50-54;
7. *Погорелова Т.О.* Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві / *Т.О.Погорелова* // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки) – Х.: НТУ «ХПІ». - 2018. – №15(1291). – С. – 101-104;
8. *Pererva P.G., Kocziszky G., Somosi Veres M., Kobieliava T.A.* Compliance program: [tutorial] // ed.: *P.G.Pererva, G.Kocziszky, M. Veres Somosi.* – Kharkov-Miskolc : LTD «Planeta-prynt», 2019. – 689 p.;
9. *Погорелов С.М.* Методика оцінки рівня організації праці менеджерів / *С.М. Погорелов, М.І. Погорелов* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 125-128;
10. Розвиток організаційно-економічного механізму управління розвитком індустрії туризму та гостинності / *П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина* // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 121-127;
11. *Кобелев В.М.* Інноваційна діяльність промислового підприємства / *В.М. Кобелев, К.О. Василюк* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 67-72;
12. Формування управлінської, маркетингової та інноваційної політики на підприємствах туристичної індустрії / *П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 114-120;
13. *Перерва П.Г.* Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / *П.Г.Перерва, С.Нагі, Т.О.Кобелева* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94;
14. *Кобелев В.М.* Дослідження ринку сервісних послуг міста Харкова, на прикладі сервісного центру FreshIT / *В.М. Кобелев, О.М. Кітченко, А.В. Кобелева* // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 78-83;
15. Формування конкурентного, інтелектуального і маркетингового потенціалу інноваційного підприємництва / *П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 36-40;
16. *Гармаш С.В.* Необхідність використання логістичного підходу до інновацій у кадровому менеджменті на підприємстві (проблеми та перспективи) / *С.В. Гармаш* // Вісник

Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 91-94.

СЕКЦІЯ 8 - СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ ТА КОМУНІКАЦІЇ НА РІВНІ ДЕРЖАВИ І ПІДПРИЄМСТВА

ДЯДЯ А.І., студ. ПВНЗ «Міжнародний науково-технічний університет ім. акад. Ю. Бугая»

НЕОБХІДНІСТЬ СТВОРЕННЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Сьогодні проведення децентралізації має пріоритет у здійсненні реформ в Україні. Нові тенденції у розвитку нашої країни диктують нові умови реалізації децентралізації за умови збереження ідей правової держави.

Історія децентралізованої держави є історією пошуку найкращої форми організації державної влади. Традиційно децентралізацію розглядають як процес, за якого в державі утворюються самостійні одиниці (об'єднані територіальні громади), що є носіями місцевого самоврядування.

Децентралізація в перекладі з латинського (de – протиставлення, centralis – центральний) трактується як знищення, ослаблення або скасування централізації [1].

Активний процес децентралізації почався в Україні ще у 2014 році. Кабінет Міністрів України 1 квітня 2014 року схвалив Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, яка передбачає децентралізацію, створення належних матеріальних (майно, зокрема земля, що перебувають у власності територіальних громад), фінансових (податки та збори, що пов'язані з територією відповідної адміністративно - територіальної одиниці) та організаційних умов для забезпечення виконання органами місцевого самоврядування власних і делегованих повноважень [2]. Та наша держава все ще знаходиться на початковому етапі децентралізації та створення об'єднаних територіальних громад.

Територіальна громада - це «жителі, об'єднані постійним проживанням у межах села, селища, міста, що є самостійними адміністративно-територіальними одиницями, або добровільне об'єднання жителів кількох сіл, що мають єдиний адміністративний центр» [3].

До бюджетів об'єднаних територіальних громад передані деякі

загальнодержавні податки і збори та більшість з новостворених територіальних громад, так і залишилась дотаційними (отримують базову дотацію), а отже вони й надалі є фінансово неспроможними [1]. Процес децентралізації - складний процес і немає єдиної формули його реалізації.

Україна обрала правильний напрямок, яким потрібно рухатись далі. Проте без внесення відповідних змін до Конституції України щодо децентралізації, завершити реформу та досягти європейського розвитку нашої країни буде неможливо. Так, на конституційному рівні потрібно закріпити статус об'єднаної територіальної громади (ОТГ), привести у відповідність систему органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, узгодити їхні функції та повноваження, дотримуючись принципу субсидіарності та уникнути дублювання.

Основним завданням для України сьогодні є подальше укрупнення територій із збільшенням рівня їх фінансової спроможності. Для цього необхідне вдосконалення організаційно-правового та фінансового механізмів реалізації даного процесу. Вивчення міжнародного досвіду вказує на те, що реформа децентралізації повинна базуватись на добровільному укрупненні територій в об'єднані громади при наявності контролю з боку держави в рамках виконання покладених на неї функцій.

Список літератури:

1. Децентралізація влади на основі кращих іноземних практик та українських законодавчих ініціатив. – Режим доступу : [http://www. uuip.org.ua/wp-content/uploads/2015/05](http://www.uuip.org.ua/wp-content/uploads/2015/05);
2. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» : указ Президента України від 12.01 2015 р, № 5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>;
3. Закон України: “Про місцеве самоврядування в Україні” // Чинне законодавство зі змінами та доповненнями : станом на 1 листоп. 2014 р. : (офіц. текст). – К. : Паливода А. В., 2014. – 88 с. – (Закони України).

СЕКЦІЯ 9 - АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ: ГЛОБАЛЬНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ І УПРАВЛІННЯ

ДИВАК В.В., канд. пед. наук, доц., каф. комп'ютерних наук,
Київський національний торгово-економічний університет
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8014-815X>

РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДИРЕКТОРІВ ЗАКЛАДІВ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЗАСОБАМИ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Актуальність теми дослідження зумовлена новими економічними умовами, що формуються в Україні, де особливої ваги набуває знання принципів і закономірностей економічного розвитку суспільства, економічна освіта.

Одним із пріоритетних напрямків Державної програми економічного і соціального розвитку України на 2010 рік є оптимізація обсягів підготовки та перепідготовки кадрів з вищою освітою в контексті інноваційного розвитку національної економіки; надання державної підтримки для підготовки фахівців за напрямками, що стимулюють розвиток пріоритетних базових галузей економіки у форматі «наука-освіта-технології».

В умовах швидкозмінних процесів в економіці, що є наслідком сучасних соціально-економічних перетворень, все більшого значення набуває якісна професійна підготовка керівників освіти. У Законах України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», у Державній програмі «Освіта. Україна 21 століття», Національній доктрині розвитку освіти, Державній програмі «Вчитель» відображено основні напрями професійного зростання керівників загальноосвітніх навчальних закладів для підвищення конкурентноздатності навчальних закладів на фоні низькотехнологічної освіти і малоефективного управління.

Керівники загальноосвітніх навчальних закладів, гімназій, ліцеїв на сучасному етапі розвитку освіти зацікавлені в отриманні знань з господарських, фінансових та маркетингових питань в освіті, оскільки вони самі стають менеджерами, управляють педагогічною системою школи, її розвитком, організовують і стимулюють професійну діяльність педагогічних працівників, вивчають попит на освітні послуги та забезпечують їх якісне надання, займаються господарською діяльністю,

намагаючись дотримуватися відповідності показників роботи навчального закладу державним стандартам загальної середньої освіти, утримувати його конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг, мати достатній рівень професійної компетентності.

Неперервний розвиток професійної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів визначається соціальним замовленням на забезпечення професійного управління загальноосвітніми навчальними закладами. До недавнього часу професійну підготовку у системі вищої педагогічної освіти директори ЗНЗ не отримували. Віднедавна педагогічні працівники отримали можливість здобувати вищу професійну освіту за спеціальністю «Управління навчальним закладом». На даний час кількість дипломованих директорів загальноосвітніх навчальних закладів відносно невелика.

Удосконалення професійної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів є однією із актуальних проблем, що досліджувалась вченими А. Ващенко, В. Гуменюк, І. Зязюном, Є. Павлютенковим, В. Олійником, А. Калініною, В. Масловим, А. Пуховською, Т. Сущенко, Г. Єльніковою, Г. Федоровим, А. Чмілем та ін.

Важливою складовою професійної компетентності директорів ЗНЗ є економічна компетентність. За останні роки до сфери педагогіки увійшли такі економічні поняття, як освітні послуги, якість освіти, конкуренція між навчальними закладами та ін.

Питання економічної підготовки директорів ЗНЗ проаналізовані в роботах Г. Дмитренка, В. Куценко, А. Кітова, А. Нісімчука, В. Саюк, О. Шпака та ін. Але в цих роботах не в повній мірі відображено зміст, не розкриті складові, не розроблено модель розвитку економічної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів.

Покращити економічну компетентність директорів загальноосвітніх навчальних закладів можна в системі післядипломної педагогічної освіти.

Питання змісту, форм і методів підвищення кваліфікації директорів загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти досліджували Г. Єльнікова, В. Маслов, В. Олійник, Н. Протасова, А. Пуховська, В. Пуцов, Т. Сорочан та ін.

На даний час основними формами підвищення кваліфікації керівних і педагогічних кадрів у навчальних закладах післядипломної педагогічної освіти є очна, очно-дистанційна і заочна.

Очно-дистанційна форма підвищення кваліфікації має переваги на сучасному етапі розвитку післядипломної педагогічної освіти через можливість проведення тривалого дистанційного етапу навчання з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Основним завданням дистанційного етапу очно-дистанційного навчання є якісне забезпечення та супровід самостійної роботи слухачів з використанням технологій дистанційного навчання. Саме інформаційно-комунікаційні технології повинні відігравати провідну роль у проведенні дистанційного навчання, у підготовці і поширенні масової інформації, у подальшому розвитку культури, освіти, науки, забезпеченні взаємодії людей, на що вказується у Законі України «Про Національну програму інформатизації»; Державній програмі «Інформаційні та комунікаційні технології в освіті і науці на 2006–2010 роки»; «Основних засадах розвитку інформаційного суспільства в Україні на 2007–2015 роки»; Концепції інформатизації загальноосвітніх навчальних закладів, комп'ютеризації сільських шкіл на 2006–2010 роки.

Подолати суперечності між фактичним рівнем економічної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів і необхідними для сучасного управління економічними знаннями і вміннями в умовах інформаційного суспільства допоможуть інформаційно-комунікаційні технології.

Теоретичні основи підготовки керівних і педагогічних працівників до використання інформаційних технологій у навчально-виховному процесі обґрунтовано у роботах В. Бикова, М. Гриньової, Ю. Жука, М. Жалдака, А. Забродської, Н. Морзе, В. Олійника, Ю. Рамського, О. Самойленка, А. Єршова та ін.

Використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій дасть можливість директорам ЗНЗ професійно адаптуватися, успішно розв'язувати складні завдання фінансово-господарської діяльності та навчально-виховного процесу, свідомо аналізувати та корегувати результати професійної діяльності.

Теоретичний та практичний аспекти розвитку економічної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів ще недостатньо розроблені.

Виявлені суперечності між актуальністю розвитку економічної компетентності директорів загальноосвітніх навчальних закладів у процесі підвищення кваліфікації та недостатньою дослідженістю цього питання у науково-педагогічній, економічній літературі, недостатнім застосуванням у діяльності загальноосвітніх навчальних закладів;

об'єктивною необхідністю підвищення якості викладання навчальних дисциплін, що формують економічну компетентність та недостатньою визначеністю змісту економічного навчання, недостатнім використанням у процесі підвищення кваліфікації сучасних освітніх технологій.

На основі аналізу понять «компетентність», «управлінська компетентність», «професійна компетентність», «професійна діяльність директорів ЗНЗ», освітньо-кваліфікаційної характеристики керівника загальноосвітнього навчального закладу, ми визначили економічну компетентність директора ЗНЗ як систему фінансових, матеріальних і господарських знань та вмінь, що окреслюють цілісну суть створення, розподілу, обміну і споживання матеріальних і духовних благ, формування економічного мислення вчителів і учнів з метою забезпечення ефективної діяльності загальноосвітнього навчального закладу.

У структурі економічної компетентності ми виділили мотиваційний, когнітивний, операційний і оцінний компоненти. Мотиваційний включає ставлення до економічної діяльності директорів ЗНЗ, що виражається у намірах ефективно використовувати матеріальні і людські ресурси, покращувати економічні показники навчального закладу з метою забезпечення якісної загальної середньої освіти. Когнітивний охоплює знання основ економіки: фінансів, маркетингу, підприємницької діяльності. Операційний охоплює форми, методи, прийоми економічного впливу, сформовані на рівні умінь і навичок. Оцінний передбачає аналіз оцінювання та самооцінювання рівня економічної компетентності з метою визначення змісту навчання.

Економічна компетентність директорів ЗНЗ містить фінансову, маркетингову, підприємницьку складові та має три рівні: низький, достатній, високий.

Список літератури:

1. Аксьонова О.В. Методика навчання економіки : навч. посіб. / О.В. Аксьонова. – К. : КНЕУ, 1998. – 280 с.;
2. Васильченко Л.В. Професійна компетентність керівника школи / Л.В. Васильченко, І.В. Гришина. – Х. : Основа, 2006. – 175 с.;
3. Вачевський М.В. Маркетинг формування професійних компетенцій : підруч. – К. : «Професіонал», 2004. – 492 с.;
4. Вачевський М. Сучасна економічна освіта у країнах Західної Європи: формування професійних компетенцій / М. Вачевський // Рідна школа. – 2006. – № 3. – С. 71–74;
5. Гриньова М. Педагогічні засади менеджменту в освіті / М. Гриньова, О. Штена // Підручник для директора. – 2003. – № 5. – С. 3–21.

ГУЦАН Т.Г., канд. пед. наук, доц., ХНПУ ім. Г.С. Сковороди
СОТНІКОВ Д.В., аспірант, ХНПУ ім. Г.С. Сковороди

ЕКОНОМІКА СПІЛЬНОЇ УЧАСТІ: ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Економіка спільної участі (англ. sharing economy) являє собою соціально-економічну систему, засновану на спільному користуванні людськими та фізичними ресурсами. До цієї системи іноді включають такі поняття, як мережева економіка (mesh economy) або спільне споживання (collaborative consumption). З поширенням практичних ідей свідомого споживання з'явилися Інтернет-платформи (eBay, Craigslist, Airbnb, Uber, Kickstarter, BlaBlaCar та інші), що допомагають здійснювати обмін речами та послугами швидко, безпечно та зручно. Усі ці сервіси функціонують як децентралізовані ринки на основі «peer-to-peer» (рівний рівному) взаємодії, де кожна людина може опинитись на боці як попиту, так і пропозиції.

Соціально-економічними причинами виникнення нового типу економіки стали фінансова криза, економічна рецесія в багатьох країнах світу, безробіття, швидка реструктуризації ринку праці та зміна поколінь з новим поглядом на поняття успіху – зараз в особливій пошані ті, хто вклав кошти в досвід та враження.

Важливими чинниками вступу людей в шерингову діяльність є бажання заощадити, зекономити час і ресурси, бажання раціонально і свідомо споживати, а крім того, вигода отримання додаткового доходу для власника і зменшення впливу на навколишнє середовище.

Життєздатність шерингової економіки можлива тільки завдяки таким компонентам як вдосконалення технологій, збереження високих моральних цінностей, висока якість послуг, зменшення транзакційних витрат, збільшення вигоди від користування послугами сервісів шерингу. Отже, нова концепція економіки може стати чинником не лише економічних, але й соціальних змін, адже передбачає зміни у взаємодії між людьми, де значно більшого значення набуває довіра один до одного, доброта та чесність, на відміну від принципів традиційної економіки, де кожен окремих учасник (підприємець) шукає вигоди для тільки себе.

Явище економіки спільної участі йменують новим «мега-трендом». На підтвердження цього, PricewaterhouseCoopers прогнозує, що до 2030 р. доходи від сервісів спільного споживання перевищуватимуть величину \$500 млрд. При цьому у розвитку шерингу з'являються нові

тренди. У наступні роки передбачається, що економіка спільного вжитку матиме розвиток завдяки: впровадженню новітніх технологій; обґрунтованому переходу від благодійності до бізнесу; зростанню важливості громадського транспорту; поширенню краудворкінгу; посиленій боротьбі з корупцією.

Україна не лишається осторонь світових трендів, і економіка спільної участі поступово проникає в українське суспільство, стаючи ефективним інструментом соціально-економічного розвитку країни в умовах кризи, і такі платформи, як OLX, Кабанчик, Preerply, Prometheus, MUSHROOM, Moneyveo та Велика ідея доводять це твердження.

Одним із найбільш успішних в Україні є сервіс BlaBlaCar, який налічує більше 1 млн. зареєстрованих користувачів станом на 2018 рік. Це спільне використання легкових автомобілів; платформа з'єднує між собою водіїв та тих, хто подорожує. На сьогодні сервіс існує в 22 країнах світу і налічує понад 50 мільйонів користувачів. Це говорить про те, що райдшеринг в Україні активно розвивається і наша держава стала однією з провідних, які прогресують серед країн, що користуються цим сервісом.

Водночас, у міру розвитку шерингової економіки, виникають питання стосовно застосування до неї існуючих правових меж, встановлення критеріїв, які відділяють споживача від постачальника послуг, працівника від самозайнятої особи або професійне надання послуг від непрофесійного. Це призводить до виникнення невизначеності щодо чинних правил, особливо в поєднанні з фрагментацією регуляторної політики, спричиненою існуючими розбіжностями в регуляторних підходах на національному або регіональному рівнях. Усе це гальмує розвиток економіки спільної участі і заважає повністю використовувати її потенціал.

ГУРА А.О., ст. викл., ХНПУ ім. Г.С. Сковороди

БОРЩ А.І., студ., ХНПУ ім. Г.С. Сковороди

ЗЕЛЕНА ЕКОНОМІКА: ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

Сьогодні для існування людства потрібна така кількість ресурсів, яка значно перевищує можливості нашої планети. Одним із шляхів виходу з даної ситуації є перехід до зеленої економіки зі

щорічними вкладеннями в розмірі 2% світового ВВП протягом 2012-2050 років та створенням умов для зеленого інвестування у ключові сектори економіки, а саме, енергетику, виробництво, транспорт, будівництво, технології тощо.

Багато країн використовують різні інструменти «зеленої економіки» в своїй національній політиці і стратегії розвитку. Республіка Корея була першою країною, яка оголосила реалізацію концепції «зеленого» зростання в якості національної стратегії. У Бразилії повторно використовуються половина всього паперу і половина всього скла. У Німеччині в майбутні роки очікується чотирикратне збільшення інвестицій в екологічні технології: до 2030 року на них буде припадати 16% продукції, що випускається і більше робочих місць, ніж в автомобільній галузі промисловості.

Соціальною складовою зеленої економіки є забезпечення зайнятості населення. За даними МОП перехід до зеленої економіки може забезпечити створення від 15 до 60 млн. додаткових робочих місць. Сьогодні, спостерігається тенденція до зростання зайнятості в галузях, пов'язаних з відновленням природних ресурсів, захистом біологічного різноманіття ресурсів та охорони навколишнього середовища, виробництвом органічної продукції, наданням екопослуг.

За приблизними оцінками експертів, з трьох мільярдів робочих місць в світі, частка зелених робочих місць складає приблизно 1% (2,5-3 мільйони) і в основному в кількох секторах. Зважаючи на амбіційні цілі ЄС довести частку альтернативної енергетики у паливно-енергетичному секторі у 2020 році до 20%, можна очікувати збільшення зайнятості в цій сфері у європейських країнах. Підраховано, що підвищення енергоефективності вже існуючих 50 млн. будинків у США до 2020 року сприятиме створенню 6,25 млн. додаткових робочих місць. Щодо ЄС, то відповідно до Директиви з енергоефективності будівель в найближчі роки передбачається збільшення зелених робочих місць до 280-450 тис. осіб у сфері енергоаудиту та сертифікації, інспектування систем кондиціонування та опалення. Створення 73200 додаткових робочих місць у Великобританії та 9200 в Ірландії стане можливим за умови відведення під органічне сільське господарство 20% фермерських земель [1].

Утім, існує й інша точка зору – спрямування інвестицій у зелену економіку може призвести до зниження зайнятості та скорочення робочих місць в традиційних галузях, необхідності

пошуку додаткових коштів для перепідготовки безробітних та їх соціального забезпечення. Наприклад, датський виробник турбін для сонячної енергії Vestas проголосив до кінця року про скорочення 2335 робітників. Німецький завод по виробництву сонячної енергії – First Solar оголосив скорочення 1200 робітників [2].

Отже, «озеленення» економіки супроводжується певними суперечностями: неможливістю прогнозування кількості зелених робочих місць, дефіцитом кваліфікованих кадрів, недостатністю інвестицій. Адже, екологізація виробництва супроводжується зростанням витрат, підвищенням собівартості продукції, скороченням обсягів виробництва, складним процесом входження нових компаній на вже існуючі ринки, зниженням конкурентоспроможності національних товаровиробників.

Список літератури:

1. Пащенко Е. Перспективная биоэнергетика [Електронний ресурс] / Е. Пащенко // Информационное агентство УНИАН, 2016. – Режим доступу: <https://ecology.unian.net/1255704-perspektivnaya-bioenergetika.html>;
2. First Solar cuts jobs by 30% [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cbc.ca/news/business/story/2012/04/17/first-solar-layoffs.html>

EGORCHENKO A.O., stud., Ukrainian-American Concordia University

INTERNATIONAL ORGANIZATIONS AND THEIR ROLE IN THE REGULATION OF FOREIGN TRADE

У все більш глобалізованому світі міжнародні організації відіграють важливу роль в імпорті та експорті. Їх функції включають підтримку стандартів для забезпечення безпеки, допомагаючи країнам, що розвиваються, досягати економічної безпеки, а також встановлювати норми щодо того, як країни укладають торгові угоди та вирішують конфлікти.

У сучасності існують численні вказівки, типові закони, конвенції та договори для управління та регулювання міжнародної торгівлі. Їх мета - відкрити кордони, модернізувати звичні біржі та зменшити торговельні бар'єри у всьому світі. Намагаючись реалізувати ці цілі, було створено ряд міжнародних організацій.

Ця робота присвячена ряду питань стосовно міжнародні організацій та їх ролі в регулювання світової торгівлі.

International trade has a prominent place in the system of

international economic relations. It is both a prerequisite and a consequence of the international division of labor. Throughout its historical development, international trade has moved from single and often occasional foreign trade operations to long-term large-scale trade and economic cooperation. The modern scientific and technological revolution has stimulated international trade. The specificity of the current stage of international trade is particularly expressive in the process of analyzing its long-term trends, forms and methods.

International trade is a central chain in the complex system of world economic relations, mediating virtually all kinds of the international division of labor and connecting all countries of the world into a single international system of the world.

International economic relations are known to be realized through their subjects. Entities include businesses, firms, states, individuals, transnational corporations and transnational banks, as well as international organizations.

The concept of an international organization refers to the union of states, institutions, individuals who jointly implement a program or goal based on certain rules and procedures and activities that go beyond national borders.

The main criteria for the typology of international organizations are:

- membership of international relations and the legal status of the organization;
- geographical distribution;
- functional orientation;
- the nature of the activity.

In addition, the characteristic can be supplemented by features of legal status, nature of the activity, a period of operation and order of joining the organization.

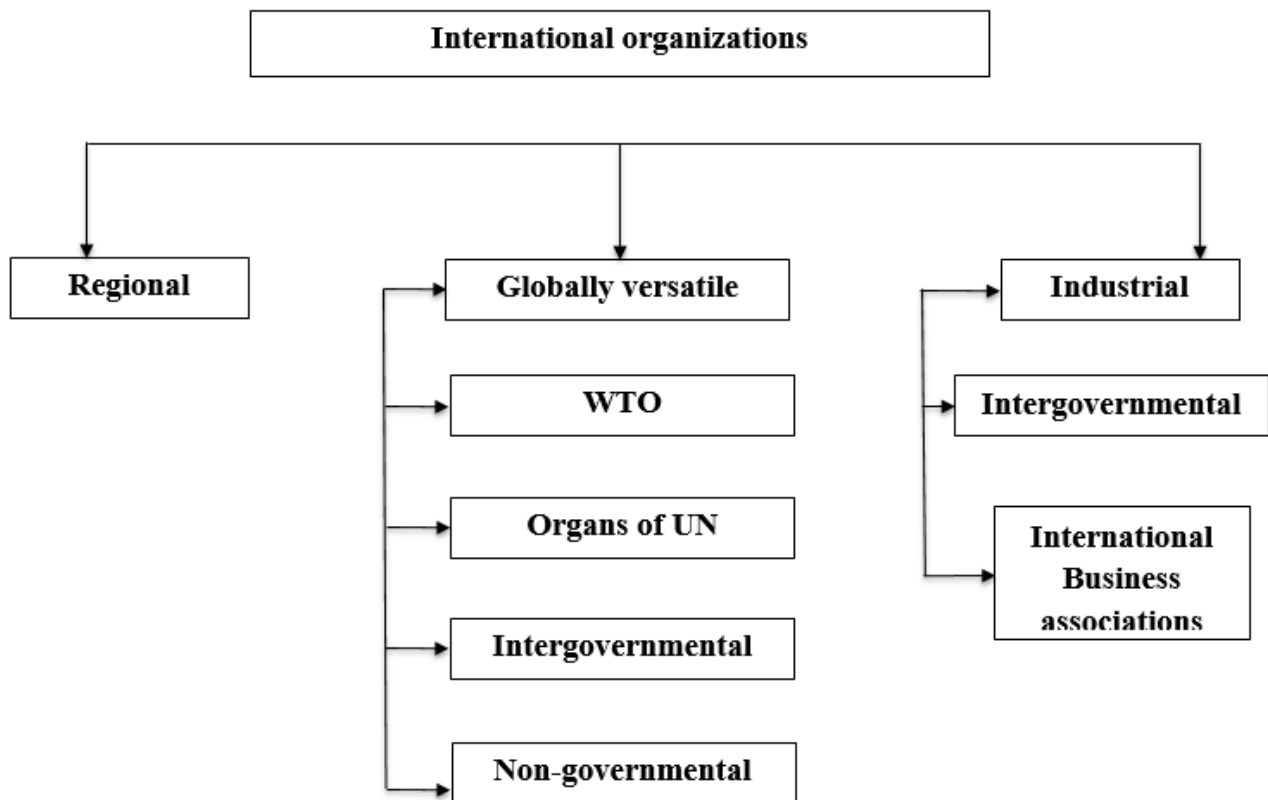
Trade policy and world trade problems are the object of activity of many regional, sectoral, globally universal institutes, both intergovernmental and non-governmental.

All these institutions form a system of international organizations related to the coordination and regulation of international trade processes (Pic. 1).

World Trade Organization:

- control over the implementation of agreements and arrangements;
- conducting multilateral trade negotiations and consultations between the Member States concerned;

- settlement of trade disputes;
- a review of Member States' national trade policies;
- technical assistance to developing countries on matters within the competence of the WTO;
- working with international specialized organizations (IMF and IBRD) to achieve greater cohesion in WTO global economic policy.



Pic.1 - Some of the most important international organizations, that regulate world trade

World Custom Organization:

- study of issues related to customs cooperation;
- study of technical aspects of customs systems, and related economic factors;
- preparing draft conventions and amendments to conventions and making recommendations for their adoption by the Governments concerned;
- developing recommendations to ensure uniform interpretation and application of conventions;
- ensuring the dissemination of information concerning customs regulations and procedures.

UNCITRAL - United Nations Commission on International Trade Law:

- helping governments organize the achievement of mutually beneficial economic objectives;
- encouraging and fostering the convergence of different legal systems;
- gathering and disseminating information on case law and other legislative activities.

For example, the Government of Ukraine pursues an active foreign trade policy through our country's participation in multilateral trade negotiations and carries out effective work aimed at realizing the benefits of Ukraine's membership in the WTO in order to expand the export capabilities of domestic producers and protect the country's economic interests in foreign markets.

To conclude, I would say that internationalization of economic life, close interconnectedness and interdependence of national economies, increasing international resonance of the processes occurring in the economies of developed countries of the world, and the reverse influence of world economic processes on national economies stimulate the interstate regulation of economic processes, which is carried out through the system of many integrations, international organizations, and arrangements.

References:

1. International organizations: Educ. manual ed. Tsygankova TM, Gordieva TF - K.: KNEU, 2001. - 340 p.;
2. Shrepler H.A. International economic organizations. Directory. - M.: International Relations, 1999. - 406 p.;
3. Tsygankova T.M., Gordieva T.D. International organizations: Educ. tool. - K.: KNEU, 2001. - 148 - 150 p.;
4. Voronkova A.E., Erokhina L.V., Ryabenko L.I. International Economic Organizations: A Textbook. - K.: VD "Professional", 2006. - 352 p.

КАРМІНСЬКА-БЄЛОБРОВА М.В., канд. наук з держ.упр., доц. каф. менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

ГОРДІЄНКО Д.Р., студ., НТУ «ХПІ»

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ МАЛОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

Сучасний розвиток світу вже не уявляє своє існування без такого поняття як «глобалізація». Що ж це таке?

Глобалізація, вперше отримала визначення як «злиття багатонаціональних продуктів, вироблених багатofункціональними

компаніями» і охопила в останні 20 років торговельну, виробничу, фінансову, політичну, інноваційну сфери, перетворилася, на думку дослідників, в процес, що формує нову якість світогосподарських зв'язків - світовий економічний простір. Одним із способів підвищення конкурентоспроможності держави в умовах глобалізації в основному є підвищення експортного потенціалу малого бізнесу, зміна його структури і орієнтованість на бажання і попит споживачів.

На даний момент економіка України переживає не самі найсприятливіші часи. Поряд з багатьма економічними, політичними, соціальними та багатьма іншими проблемами, що стримують розвиток економічного потенціалу країни, як і раніше залишається нерішучість - головна проблема малого підприємництва. Досвід розвинених країн показує, що вони досягли такого результату через створення потужної економічної сили, як малий бізнес. В Україні ж за останні 10 років становище малого підприємництва тільки погіршилося, а європейський напрямок розвитку економіки та глобалізації, роблять це питання ще більш гострим.

Процес розвитку малого бізнесу в Україні гальмується рядом суспільних причин, до яких можна віднести: слабку інноваційну інфраструктуру, практична відсутність державного субсидування малого бізнесу, нерозвиненість системи кредитування малого бізнесу, неефективну систему оподаткування, слабку організацію управління розвитком малого бізнесу на державному рівні.

Подолання зазначених проблем неможливе без істотної перебудови всієї системи державної підтримки малого бізнесу. Це, в свою чергу, ставить в якості першочергового завдання вдосконалення економічного порядку і врахування світового досвіду підтримки малого бізнесу, який базується на створенні пільг, стимулюючих бізнес. Вони включають, наприклад, зняття оподаткування в початковий період діяльності малих підприємств, доступні ставки по кредитах, чітко оформлені земельні відносини, створення умов для підтримки високої підприємницької культури. Економічний порядок, який сформувався в Україні, має в своїй структурі дуже значну корупційну складову. Такий бар'єр малому підприємцю найчастіше подолати не під силу. Корупція істотно знижує конкурентоспроможність країни і бізнесу в ній. При цьому вона робить Україну менш привабливою для інвестицій, послаблює конкуренцію, перешкоджає підвищенню ефективності ведення бізнесу.

Для підвищення оперативності управління розвитком малого бізнесу необхідно переглянути організацію взаємовідносин між урядом і

малим бізнесом. Необхідно організувати на систематичній основі щомісячні зустрічі високопоставлених урядовців з представниками малого бізнесу. Результатом цих зустрічей, поряд з вирішенням інших питань, повинні стати рекомендації для парламенту і уряду, спрямовані на забезпечення законодавчих та регуляторних заходів, що сприяють адаптації українського малого бізнесу до умов світової глобалізаційної процесу. При цьому необхідно також працювати над створенням в країні економічного порядку, який би стимулював процес розвитку малого підприємництва, а не гальмував його. До складових такого порядку, як мінімум, можна віднести: пільговий режим оподаткування для малого виробничого бізнесу; спрощення регуляторних і адміністративних процедур; удосконалення механізму кредитування малого бізнесу комерційними банками під держгарантії; всебічне стимулювання виробничого підприємництва, що займається інноваційною та експортною діяльністю.

Основною тенденцією для розвитку малого бізнесу є його кооперація і взаємодія з великими підприємствами. Роль малого бізнесу в економіці його особливостями і функціоналом. Головна його економічна особливість - це створення широкого спектра товарів і послуг в умовах диференціації і індивідуалізації споживчого попиту.

Передаючи малим підприємствам виконання частини бізнес-процесів із застосуванням аутсорсингу, а також виробництво певних деталей і вузлів за контрактами субпідряду, великі корпорації можуть зосередитися тільки на найважливіших операціях. Найпоширенішою формою кооперації малого та великого бізнесу визнана субпідрядна система за принципом японської моделі управління, яка характеризується встановленням довірчих відносин між замовником і підрядником.

Слід також враховувати, що в даний час у більшості випадків створення малих підприємств ініціюється великими компаніями, які доручають їм вести певні види виробництва або встановлювати тісні зв'язки з ринком. Також малі підприємства можуть вести наукові розробки по запиту великих корпорацій. Причому такий зв'язок може спостерігатися не тільки в промисловості, але і в інших сферах діяльності.

Малий бізнес не тільки збільшує попит на обладнання, сировину, матеріали, а також завдяки йому у населення з'являються додаткові доходи, отже, додатковий попит на споживчі товари і послуги.

З викладеного випливає, що малі підприємства є невід'ємною частиною соціально-економічної системи країни в період формування

ринкових структур забезпечуючи:

- стабільність економічних відносин (на думку зарубіжних дослідників, стабільність системи забезпечується за умови, коли 20-30% громадян країни мають власну справу)
- необхідну мобільність в умовах ринку (малі підприємства створюють спеціалізацію і розгалужену кооперацію виробництва, без яких неможлива його висока ефективність, що приводить до динамічності господарського розвитку та економічному зростанню національної економіки)
- поповнення дохідної частини бюджету.

Список літератури:

1. Бизнес-среда в Украине. Проект «Развитие предпринимательства в Украине». Международная финансовая корпорация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [surv-07-web.pdf](#);
2. Шматько Н.М. Развитие инновационной политики Украины с использованием маркетинга инноваций / Н.М. Шматько, М.С. Пантелеев // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 37 (1313). – С. 50-56;
3. Макогон Ю.В. Малый бизнес в Украине в условиях глобализации мировой экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [16_kpi_Microsoft Word economy. kpi.ua>files /16_kpi_2013.doc](#).

КОНДРАТЕНКО О.М., канд. техн. наук, доц., Національний університет цивільного захисту України

КОВАЛЕНКО С.А., викл., Національний університет цивільного захисту України

ОБҐРУНТУВАННЯ ВИБОРУ РАЦІОНАЛЬНИХ ОДИНИЦЬ ВИРАЖЕННЯ ВАРТІСНИХ СКЛАДОВИХ КОМПЛЕКСНОГО ПАЛИВНО-ЕКОЛОГІЧНОГО КРИТЕРІЮ

Для здійснення комплексного оцінювання рівня екологічної безпеки процесу експлуатації енергоустановок з поршневим ДВЗ раціональним є використання математичного апарату комплексного паливно-екологічного критерію проф. І.В. Парсаданова (НТУ «ХПІ») K_{fe} , описаний у роботі [1] (побудований на основі методики [3]) та вдосконалений у роботі [2]. Однією з основних його переваг перед альтернативними є наявність у структурі величин, що мають вартісні одиниці вираження, а саме: грошові витрати на споживане моторне паливо Z_f , на компенсацію екологічної шкоди довкіллю та людині Z_e та сумарні паливно-екологічні грошові витрати Z_{fe} , що є сумою перших двох [1, 2].

$$Z_f = g_e \cdot P_f, \quad (1)$$

$$Z_e = g_e \cdot \delta \cdot \sigma \cdot f \cdot \sum_{k=1}^m (A_k \cdot G_{ki} / G_{fi}) \quad (2)$$

де: g_e – питомі ефективні масові годинні витрати палива ДВЗ, кг/(кВт·год); P_f – ціна одиниці ваги моторного палива, \$/кг; σ – безрозмірний показник відносної небезпеки забруднення на різних територіях; f – безрозмірний коефіцієнт, що враховує характер розсіювання ВГ в атмосфері; $\delta = P_f$ – розмірний показник, що переводить бальну оцінку в вартісну, \$/кг; G_{fuel} – годинна витрата палива, кг/год; G_k – масовий викид k -го забруднюючого компоненту ВГ, кг/год; A_k – безрозмірний показник відносної агресивності k -го забруднюючого компоненту ВГ.

Проте, при здійсненні порівняльного розрахункового дослідження для поршневих ДВЗ однакових та різних торгових марок та/або моделей різних дат випуску чи експериментально досліджених у різні періоди часу або ж одних і тих же ДВЗ у різному технічному стані чи, в решті решт, таких, що перебувають у експлуатації на територіях різних країн світу постає проблема приведення одиниць вираження величин Z_f , Z_e та Z_{fe} .

У оригінальному математичного апараті на момент його створення (2003 р.) такими одиницями були ₴/(кВт·год) [1], у роботі [2] запропоновано перейти до використання однієї зі світових резервних вільноконвертованих валют, історія якої повністю охоплює строк існування поршневих ДВЗ як таких – долар США, тобто \$/(кВт·год). Але при цьому через вкрай нестабільний обмінний курс української гривні до долара США виникає певна неоднозначність у визначенні чисельних значень величин Z_f , Z_e та Z_{fe} для різних історичних періодів. Результати порівняльного розрахункового дослідження, метою якого було обґрунтувати такий вибір, зведено до таблиці 1.

Таблиця 1 – Результати дослідження

Грошові витрати	Рік	Одиниці вираження					
		UAH/(кВт·год)			\$/ (кВт·год)		
Z_e	2003	2,081	2,729	2,553	0,391	0,513	0,480
	2018	27,050	35,472	33,185	0,567	0,744	0,696
Z_f	2003	0,574	0,685	0,899	0,108	0,129	0,169
	2018	7,463	8,903	11,681	0,156	0,187	0,245
Режим роботи ДВЗ		$N_{ном}$	$M_{кр\max}$	х.х.	$N_{ном}$	$M_{кр\max}$	х.х.

Список літератури

1. Парсаданов І.В. Підвищення якості і конкурентоспроможності дизелів на основі

комплексного паливно-екологічного критерію: монографія / І.В. Парсаданов. – Х.: Центр НТУ «ХПІ», 2003. – 244 с.;

2. Критеріальне оцінювання рівня екологічної безпеки процесу експлуатації енергетичних установок: монографія / С.О. Вамболь, В.В. Вамболь, О.М. Кондратенко, І.В. Миценко. – Х.: Стил-Іздат (ФОП Бровін), 2018. – 320 с.

МАКСИМЕНКО Я.А., канд. екон. наук, проф., НТУ «ХПІ»

ТЕХНОЛОГІЧНА СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Пріоритетним завданням в Україні є підвищення конкурентоспроможності національної економіки, вирішення якого залежить від ряду факторів, серед яких важливу роль відіграє розробка та впровадження нових технологій. Досвід економічного розвитку країн свідчить, що ті країни, які обирають розвиток економіки на інноваційній основі, займають провідні місця в світовому рейтингу за індексом глобальної конкурентоспроможності [2].

В Україні кількість інноваційно активних промислових підприємств за період 2010-2018 рр. знизилась з 1462 одиниць, що становить 13,8 % від загальної кількості промислових підприємств у 2010 р. до 777 у 2018 році (16,4 %). Кількість промислових підприємств, що впроваджували інновації також знизилась: якщо в 2010 р. їх налічувалось 1217 (11,5 % від загальної кількості промислових підприємств), то в 2018 р. вже 739 (15,6 %) [4].

Створення інновацій неможливо без проведення наукових досліджень, про стан яких свідчать наступні показники (таблиця 1).

Таблиця 1 – Показники діяльності наукових організацій

Роки	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Кількість організацій, які здійснювали НДР, одиниць	1303	1255	1208	1143	999	978	972	963	950
Кількість працівників, задіяних у виконанні НДР, осіб	182484	175330	164340	155386	136123	122504	97912	94274	88128
у відсотках до загальної кількості зайнятого населення	0,95	0,91	0,85	0,80	0,75	0,75	0,60	0,58	0,54

Джерело: побудовано автором за [4].

Кількість організацій, які здійснювали НДР постійно знижується: якщо в 2010 році їх налічувалось 1303, то в 2018 – вже 950. Зменшилась і кількість працівників, виконуючих НДР з 182484 осіб у 2010 році, що становить 0,95 % від загальної кількості зайнятих до 88128 осіб у 2018 році або 0,54 % всіх зайнятих [4].

Достатній рівень фінансування науково-дослідних робіт є важливою умовою ефективної інноваційної діяльності [3]. Але дані свідчать про зниження обсягів фінансування. Питома вага витрат на виконання НДР у ВВП в 2010 році становила 0,75, у 2017 році – 0,45. Крім того, в Україні обсяг фінансування нижче порівняно з країнами ЄС. Так, зазначений показник в країнах ЄС постійно підвищується і становить 2,06 в 2017 році, в Німеччині – 3,02, Словенії – 1,86 [4].

Інноваційна діяльність тісно пов'язана з розвитком освітньої сфери. За даними Міністерства фінансів України видатки зведеного бюджету на освіту в 2018 році становили 210029,4 млн грн або 16,8 % від загального обсягу видатків, в 2019 році становлять 185884,2 млн грн або 17,77 % від загального обсягу видатків [1].

Розвиток науки і освіти є запорукою підвищення технологічного рівня країни, що можливо за умови державної підтримки, збільшення фінансування цих сфер, як за рахунок державного бюджету, так і інших джерел, створення сприятливого середовища для технологічного розвитку, реалізації інтелектуального потенціалу.

Список літератури:

1. Видатки зведеного бюджету України (функціональна класифікація) [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Міністерства фінансів України. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/cons/expense/>;
2. Дяченко Т.А. Вектор інтенсивного зростання економіки України: свідомий вибір та історичний досвід / Т.А. Дяченко // Вісник ХНАУ : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : ХНАУ, 2018. – № 1. – С. 189-195;
3. Максименко Я.А. Розвиток національної економіки під впливом загальносвітових тенденцій / Я.А. Максименко // Бізнес Інформ. – 2019. – № 3. – С. 26-31;
4. Наукова та інноваційна діяльність України [Електронний ресурс] / Офіційний сайт державної служби статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2019/zb/09/zb_nauka_2018.pdf.

НИКОЛАЙЧУК Т.О., асп., Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАНУ

СТРАТЕГІЧНА ЕКОЛОГІЧНА ОЦІНКА ЯК АДМІНІСТРАТИВНА ПОСЛУГА

Методи державного управління, які існують на сьогоднішній день

не відповідають вимогам еколого-економічних перетворень в країні та формуванню дієвого громадянського суспільства, що стане індикатором розвитку правової держави та еколого-соціальної інклюзії.

Стратегічна екологічна оцінка (далі-СЕО) як новий еколого-економічний інструмент використання та контролю за природоохоронною галуззю, передбачає оцінку комплексного впливу на довкілля стратегій, планів, програм або проектів законодавчих актів та має кінцеву мету прийняття важливих управлінських рішень, тому потребує чіткого визначення не тільки нормативно-правового інструментарію, але також еколого-економічних показників ефективності.

Такі науковці як Хумарова Н.І. та Мартієнко А.І. першими визначають передумови та основні напрями розбудови адміністративного управління природокористування, аспекти формування нової системи адміністрування природокористування в Україні, а саме законодавче закріплення адміністративних послуг у сфері природокористування, організаційно-процедурні питання надання адміністративних послуг та дозвільних центрів [1; 87-88].

Стратегічна екологічна оцінка може бути не тільки інструментом еколого-економічного розвитку регіонів, раціонального використання природних ресурсів та підвищення економічної ефективності заповідних територій, а також еко-механізмом співпраці з представниками приватного сектору економіки держави – наприклад в межах надання державою адміністративних послуг (Рис. 1).



Рисунок 1 - СЕО як інструмент сталого розвитку
(розроблено автором на підставі [2];[3];[4];[5])

Процедура формування СЕО як адміністративної послуги повинна базуватись на принципах функціонального та системного характеру;

мати власний понятійно-категоріальний апарат організаційно-технічні та інституціонально-правові вимоги; регламентацію процедури притягнення до юридичної відповідальності усіх суб'єктів; визначення процедури судового та позасудового оскарження результатів стратегічної екологічної оцінки, дій суб'єктів всіх рівнів, розмежування підсудності, наявності контролюючих органів з визначеним правовим статусом та колом повноважень; впровадження ліцензування або сертифікації на певні етапи здійснення стратегічної екологічної оцінки, як наприклад, здійснення після проектного моніторингу, оцінки або виконання звіту.

Список літератури:

1. Хумарова Н.І, Мартієнко А.І., Садченко О.В. Методологічні засади регіонального моніторингу реалізації проектів спільного впровадження // Економічні іновачії.-2013.- Вип.53.- С.322-331;
2. Закон України "Про природно-заповідний фонд України" від 16.06.1992р., № 34 // Відомості Верховної Ради України .- 1992.-№ 34.- Ст. 503.- [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2456-12>;
3. Закон України «Про стратегічну екологічну оцінку» від 20.03.2018, № 2354-VIII // Відомості Верховної Ради України. - 2018-№ 16- ст.138.- [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2354-19>;
4. Закон України «Про адміністративні послуги» від 06.09.2012 № 5203-VI // Відомості Верховної Ради України. - 2013.- № 32- ст.409-[Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17/ed20120906>;
5. Указ Президента України від 14.08.2009 № 611/2009 «Про додаткові заходи щодо розвитку природно-заповідної справи в Україні» – [Електронний ресурс].- Режим доступу: <https://data.rada.gov.ua/laws/show/en/611/2009>.

ПІДКУЙКО М.І., Черкаський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

ПОТАПЕНКО Л.В., к.ф.н., Черкаський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»

ФІНАНСОВА БЕЗПЕКА ЯК ОСНОВНА СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

У сучасних українських реаліях, коли країна перебуває у стані війни особливо гостро постає проблема забезпечення економічної безпеки держави. Забезпечення національної безпеки тісно пов'язане з вирішенням економічних та фінансових питань держави.

Питаннями фінансової безпеки в структурі економічної безпеки займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені як О. Барановський, Д. Венцковський, Н. Винниченко А. М. Єрмошенко, М. Калантай, О. Орлик.

Важливим фактором існування та нормального функціонування для кожної країни в сучасних умовах є стан її фінансової безпеки. Без забезпечення належного стану фінансової безпеки держави на всіх її рівнях управління неможливо вирішити жодної соціально-економічної проблеми, що стоїть перед країною.

Не раціональне управління станом фінансової безпеки може призвести до ряду негативних наслідків: банкрутства підприємств, спаду активності галузей та й взагалі постає питання загрози її суверенітету.

Становлення ефективної системи фінансової безпеки має базуватися на створенні повноцінного комплексного моніторингу та контролю, тобто цілковитого відстеження динаміки всіх основних фінансово-економічних процесів та показників в країні.

Фінансову безпеку будь-якої держави визначають такі фактори:

- рівень фінансової незалежності (при цьому велике значення має розмір зовнішньої фінансової допомоги з боку міжнародних фінансових інституцій, економічних угруповань, урядів окремих країн, обсяг іноземних інвестицій у національну економіку);
- характер фінансово-кредитної політики (як внутрішньої, так і зовнішньої), яку проводить держава;
- політичний клімат в країні;
- рівень законодавчого забезпечення функціонування фінансової сфери [1].

Головна мета забезпечення економічної та фінансової безпеки країни – уникнення, або подолання джерел зовнішніх і внутрішніх загроз, усунення умов та причин, що спонукають їх виникненню. Детальніше зовнішні та внутрішні загрози для фінансової безпеки представлені в табл. 1.

Вище наведений аналіз формування внутрішніх і зовнішніх загроз фінансово-економічної безпеки свідчить про те, що в інтересах України, необхідно провести реформи в структурній та валютній політиці, створити програми підтримки усіх галузей промисловості, наладити зовнішньо-економічні зв'язки з державами Євросоюзу та Великої 7.

Протягом останніх років в умовах кризових явищ у світовій економіці та умовах зростання рівня дефіциту сектору загальнодержавного управління відбулося різке збільшення обсягу державного боргу та обсягу гарантованого державою боргу, що становить загрозу фінансовій безпеці України.

Таблиця 1 - Внутрішні та зовнішні загрози фінансової безпеки [2].

Внутрішні загрози фінансової безпеки	Зовнішні загрози фінансової безпеки
1) Неадекватна фінансово-економічна політика держави.	1) Інтернаціоналізація та глобалізація світового господарства.
2) Помилки, зловживання й інші відхилення (безгосподарність, різноманітні економічні злочини, тощо) в управлінні фінансової системи держави.	2) Зростання зовнішньої фінансової заборгованості України, посилення її залежності від іноземних кредитів.
3) Низький рівень соціальної орієнтованості економіки.	3) Нерозвиненість ринків капіталу та їх інфраструктури.
4) Падіння платоспроможності населення.	4) Криза грошової і фінансово-кредитної систем.
5) Скорочення ролі внутрішніх соціально-економічних стимуляторів економічного зростання.	5) Нестабільність економіки.
6) Зростання економічної злочинності, корупції.	6) Недосконала конкуренція.
7) Зростання фінансових втрат в результаті збільшення масштабів і поглиблення соціальної напруженості в сфері економічних відносин.	7) Порушення національних пріоритетів України через просування іноземними партнерами вигідних їм економічних проектів і фінансових програм.

Отже, сьогодні значно підвищується актуальність проблеми забезпечення фінансової безпеки, так як вона є однією із найважливіших складових національної економічної безпеки України. Уряду України слід переглянути та удосконалити діючу нормативно – правову базу, що стосується безпосередньо галузі фінансово – економічної безпеки, створити комплексну концепцію фінансової безпеки нашої держави, яка б враховувала специфіку міст та регіонів, та посилювала економічну безпеку України в цілому.

Список літератури:

1. Бригінець О.О. Правове регулювання фінансової безпеки України: монографія / О.О. Бригінець. – Ірпінь: Університет ДФС України, 2016. – 362 с.;
2. Смоквіна Г.А. Фінансова безпека як стратегічна складова економічної безпеки України / Г.А. Смоквіна // Економіка: реалії часу. – 2014.– №3(13). – С. 30-36.

РИЖИЛО В.Ф., студ., НТУ «ХПІ»

КОНКУРЕНТНОЗДАТНІСТЬ У ГЛОБАЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Якість продукції безпосередньо пов'язана з її

конкурентоспроможністю. Якщо продукція якісна, то вона і конкурентоспроможна, користується попитом на внутрішньому та міжнародному ринках. Проте конкурентоспроможність продукції має свої теоретико-методичні особливості.

Конкуренція означає суперництво між окремими особистостями, господарськими одиницями на якому завгодно поле діяльності, які зацікавлені в досягненні однієї і тієї ж мети. Конкуренція виступає в якості основної рушійної сили ринкового господарства і сприяє виробництву якісної продукції, в тому числі у складних умовах сучасної «штормової економіки». Конкуренція є потужним засобом для зміни ринкової ситуації на користь того або іншого виробника.

Значний внесок у розвиток концепції конкурентоспроможності країн належить американським і західноєвропейським науковим центрам, серед яких слід виділити науково-дослідні колективи, очолювані відомими вченими такими, як М. Портер (США) [1], А. Гудман (Канада), Дж. Даннінг (Великобританія). В Україні на сьогодні мають місце серйозні розробки вітчизняних вчених таких, як Ю. Пахомов, Д. Лук'яненко, Б. Губський [2], О. Дерев'янка та ін. У відповідності з методикою [2], «конкурентоспроможність промислової продукції визначається сукупністю властивостей цієї продукції, які входять до складу її якості, інших його властивостей, які забезпечують можливість реалізації продукції на конкурентному ринку, в період, який розглядається».

Не зупиняючись на всіх можливих визначеннях даного поняття, відзначимо, що з нашої точки зору, найбільш прийнятною виглядає така дефініція. Під конкурентоспроможністю товару розуміють його здатність протистояти на ринку іншому або іншим товарів такого ж або аналогічного експлуатаційного призначення. Конкурентоспроможність являє собою мірило можливості товару бути проданим і, в свою чергу, приваблює покупця. Вона визначається споживчими властивостями товару і його ціною, їх співвідношенням.

В умовах глобалізації економіки, створення транснаціональних корпорацій (ТНК), підвищення вимог до конкурентоздатності товарів суттєво зростає кооперація кількох країн у створенні високоякісних інновацій. Тому національні компанії вимушені значно підвищувати ефективність своєї діяльності, або входити до ТНК, якщо їх зусилля неспроможні конкурувати з міжнаціональними об'єднаннями, які мають більші можливості у зосередженості відповідної кількості матеріальних та трудових ресурсів. Слід мати на увазі, що сучасне ринкове середовище має складний, непостійний характер. В умовах

гіперконкуренції слід приділити увагу зменшенню періоду виходу товарів на ринок.

Заходи для створення конкурентоздатної продукції в умовах глобалізації мають також такі національні організації, як, наприклад Європейський союз. Вони націлені на створення найбільш конкурентоспроможної у світі динамічної економіки заснованої на знаннях. Для цього передбачено збільшення частини витрат на наукові дослідження у валовому внутрішньому продукті країн ЄС, посилення інноваційної складової у національній політики країн, стимулювання ринкового попиту на інновації та інші.

Необхідно визначити ефект від заходів міжнародної економічної діяльності (МЕД). Окрім джерел, зазначених вище, вони також розглянуті у роботах [4],[5],[6] та ін. Однак вони потребують подальшої доробки з урахуванням особливостей теперішнього стану глобалізації. Одна із них полягає у тому, що при розрахунках за кінцевий продукт існує дві форми їх проведення:

- в загальноприйнятій міжнародній валюті в умовних одиницях (у.о.), на сьогодні найбільш розповсюдженими є долари США;
- в національній валюті з конвертацією її у валюту прийнятому на міжнародному обігу.

Тому сумарний ефект у валюті Е, за реалізацію власної продукції в інших країнах, становить подвійну суму, де враховується кількість використаних валют та валютний курс в різних країнах. Також необхідно враховувати витрати на пристосування продукції до умов місцевого ринку (серед них можуть бути капітальні та поточні витрати). Вважаємо, що додаткові витрати у величині ефекту - E_{ij} . Відповідно:

$E = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (E_{ij} - Z_d)$	(1)
--	-----

де: E_{ij} – ефект від продажу товару в i -й країні при розрахунках у валюті даної країни з переводом її в найбільш поширену валюту; j – умовних одиниць (у.о.); n – кількість використовуваних валют, одиниць (од.); m – курси національних валют по відношенню до міжнародної валюти од.; Z_d – додаткові витрати, пов'язані з пристосуванням імпортного товару до місцевих умов (тис. у.о.).

Іншою особливістю є те, що на міжнародний ринок частіше, ніж на внутрішній, надходять нові, більш конкурентоспроможні товари і ефект від реалізації товарів конкретної фірми, що надійшов на ринок раніше, зменшується за період життєвого циклу товару.

Таким чином, можна також визначити ефект впливу ТНК та МЕЗ,

в цілому, на економіку країни.

Список літератури:

1. *Портер М.Е.* Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран / М.Е. Портер – М.: Альпина Паблишер, 2008. – С. 947;
2. *Пахомов Ю.М.* Національні економіки в глобальному економічному середовищі / Ю.М. Пахомов, Д.Г. Лук'яненко, В.Г. Губський. – К.: Україна, 1997. – С.273;
3. Методика визначення економічної ефективності витрат на наукові дослідження і розробки та їх впровадження у виробництво – К.: Міністерство економіки, 2006. – С.18;
4. *Федоренко Н.І.* Аналіз ефективності експортних та імпорتنих операцій / Н.І. Федоренко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – № 10. – С. 120-123;
5. *Дынкин А.А.* Глобальная перестройка / А.А. Дынкин, Н.И.Иванова / ред. : Весь Мир, 2013. – С.528;
6. National Science Board. 2016 Science Engineering Indicators, 2016. Arlington National Science Foundation (N1B-2016-1). Table 4.4.

САС С.П., асп., Львівський національний університет імені Івана Франка

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ У ФІНАНСУВАННІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ

В умовах входження України до європейського та світового освітньо-наукового простору, для забезпечення високотехнологічного, інноваційного й економічного розвитку країни на сьогодні одним з головних пріоритетів зовнішньої і внутрішньої політики держави загалом та вітчизняних закладів вищої освіти (далі – ЗВО) зокрема, стає підготовка фахівців нової якості, здатних творчо мислити, швидко орієнтуватися в сучасному інформаційному просторі, приймати нестандартні рішення, вчитися і розвиватися впродовж усього життя. Водночас, актуальним питанням залишається також й ефективність провадження наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності ЗВО та комерціалізація результатів цієї діяльності.

Впродовж останніх років український уряд, враховуючи європейський досвід, удосконалює існуючі, розробляє та впроваджує нові законодавчі акти, які регулюють діяльність ЗВО, а також визначають фінансові засади їх функціонування. У 2014 році був прийнятий Закон України «Про вищу освіту» [1], який розширює автономію ЗВО. Нововведенням закону щодо фінансової діяльності ЗВО, зокрема, є: можливість самостійно розпоряджатися власними коштами, відкривати депозитні рахунки в банках, засновувати сталий фонд (ендавмент). Особливо заслуговує на увагу «відкритість прийняття рішень» – ЗВО зобов'язаний публікувати на офіційному вебсайті

бюджет, кошторис ЗВО на поточний рік, звіт про використання та надходження коштів, штатний розпис, інформацію щодо проведення тендерних процедур. Крім цього, обсяги доходів та видатків, відповідно їхні джерела формування і напрями використання, стан майна закладу, бюджет на наступний рік перед його прийняттям підлягає обов'язковому громадському обговоренню у трудовому колективі із залученням осіб, які навчаються у ЗВО.

Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [2] набрав чинності у 2015 році та регулює провадження наукової і науково-технічної діяльності, створює необхідні умови для задоволення потреб суспільства і держави у технологічному розвитку шляхом взаємодії освіти, науки, бізнесу та влади. Цей законодавчий акт започаткував нові підходи та форми фінансування університетської науки. До цього часу ЗВО отримували короткотермінове конкурсне фінансування під конкретні вузькі проекти. Сьогодні фінансування науки стає більш ширшим – утворено Національний фонд досліджень України, метою якого є надання ґрантів для підтримки наукових досліджень і розробок, розвиток національного дослідницького простору та його інтеграція до європейського й світового. Водночас, існує можливість українських науковців об'єднуватись в державні ключові лабораторії, центри колективного користування сучасним науковим обладнанням, здійснюється щорічна фінансова підтримка проектів молодих вчених та об'єктів, що становлять національне надбання України.

Новаторським у фінансуванні ЗВО є запровадження системи базового фінансування науки. Кошти на таке фінансування надаватимуть за результатами державної атестації, яка передбачає оцінювання не всього ЗВО, а його окремих наукових напрямів діяльності. Оцінка результативності наукової (науково-технічної) діяльності ЗВО за науковим напрямом та потенціалу його розвитку здійснюватиметься за такими показниками, як кількісний та якісний кадровий склад, у тому числі молодих вчених, фінансування на виконання наукових досліджень і розробок, кошти, витрачені закладом на придбання обладнання, кількість публікацій та наукових видань у Scopus та/або Web of Science тощо. На наш погляд, нові підходи до фінансування науки сприятимуть ефективному проведенню досліджень і розробок в межах наукових напрямів, розвитку інфраструктури, оновленню та модернізації матеріально-технічної бази, закупівлі сучасного обладнання, збереженню наукового потенціалу та залученню молодих науковців, що дасть змогу університетам будувати

довгострокову дослідницьку політику.

У 2017 році запроваджений новий Закон України «Про освіту» [3], де зазначається, що освіта є державним пріоритетом, забезпечує інноваційний, соціально-економічний і культурний розвиток суспільства. Фінансування освіти є інвестицією в людський потенціал, сталий розвиток суспільства і держави. Цей закон розширює перелік обов'язкової інформації, що має розміщуватись на офіційному вебсайті ЗВО – це і річний звіт його діяльності, розмір плати за навчання, вартість інших платних послуг, порядок їх надання й оплати тощо. Водночас, продовжує реформування освіти і науки України та розширює можливості навчальних закладів прийнятий у 2019 році Закон України «Про фахову передвищу освіту» [4].

На нашу думку, зазначені вище законодавчі акти сприятимуть розвитку освіти і науки та збереженню наукового, науково-педагогічного й педагогічного потенціалу системи ЗВО України, покращенню їхнього фінансового та матеріально-технічного забезпечення, спонукатимуть до пошуку нових джерел фінансування і дадуть можливість розширювати діяльність ЗВО, використовуючи нові методи фінансового управління.

Список літератури:

1. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014. № 1556-VII [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 16.11.2019);
2. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015. №848-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19> (дата звернення: 17.11.2019);
3. Про освіту: Закон України від 05.09.2017. №2145-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 16.11.2019);
4. Про фахову передвищу освіту: Закон України від 06.06.2019. №2745-VIII [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19> (дата звернення: 17.11.2019).

TERENTII K.O., stud., Department of Logistics, NAU

SKOTARENKO Z.A., stud., Department of Logistics, NAU

ACTUAL PROBLEMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT UKRAINIAN ENTERPRISES

The modern external environment in which an enterprise operates is volatile and unpredictable, information-rich and strongly competitive. In such circumstances, the manager of the enterprise must have a thorough knowledge of the whole arsenal of tools and methods that provide an effective strategy for personnel management and, as a consequence, the

proper socio-economic development of the enterprise.

The application of strategic approaches to personnel management in modern conditions, within which the organizational and management mechanism, capable of introducing progressive changes in the existing management systems, is urgent in the enterprises of Ukraine.

The human factor is the main productive force of society and the basis of the concept of management. In today's conditions of life, knowledge, skills, work skills, work experience, initiative of the personnel of the enterprise are of particular importance along with financial or industrial capital.

Personnel management includes a whole range of measures related to the professional advancement of employees and the formation of staff, as well as its planning, analysis of labor indicators, personnel costs, study of the labor market, as well as internal sources of staff development, providing social and psychological conditions unit interaction, team relationships, conflict prevention.

It is important to have a clear understanding of the requirements for prospective vacancies and hiring staff to apply modern flexible audit systems.

Taking into account this provision, in modern conditions a comprehensive system of personnel work is required, which relies not so much on organizational methods, but on the achievements of modern managerial psychology and the design of methods of personnel evaluation [1].

Today, the main problems faced by personnel management in Ukrainian enterprises are recruitment, formation of personnel with modern economic thinking, ensuring the efficiency of employees through proper motivation, maintaining a favorable climate in the team and many others.

Successful activity of the company in the conditions of fierce market competition also depends significantly on the creative activity of workers. Therefore, one of the most important and relevant problems of enterprise management is the motivation of the personnel.

Almost all scientists believe that employee incentive mechanisms are complex systems of influence of organization leadership on employees, which directly involve the interaction of the manager and the employee. After all, it is important for people to understand what they are valued.

Motivation of work cannot be effective without the use of modern forms and methods of material incentives for personnel. The increase in the value of labor and status motives observed today does not mean an absolute decrease in the role of material incentives.

They remain, as before, an important catalyst capable of substantially enhancing work activity and contributing to the personal and organizational goals of the organization [2].

At present, the mechanism of labor motivation in Ukraine remains outdated and ineffective, does not meet the needs of today, the strategic tasks of socio-economic development of the country.

The overall and overriding purpose of the personnel management system is to provide appropriate qualitative and quantitative characteristics of personnel to the goals of the enterprise. That is, personnel management, first of all, should be carried out through the management of its labor potential, which is evaluated both by the efficiency of realization and by the efficiency of development of the labor potential of the personnel [3].

Thus, we can conclude that the ultimate goal of HR management in market relations is to maximize the convergence of the expectations of the enterprise and the interests of the employee, to abandon the policy of minimal investment in the personnel of the enterprise and to play a crucial role in the personnel management system of the enterprise in the formation of personnel policy and mechanism of its implementation.

Another important factor in improving the effectiveness of human resource management at the enterprise is the existence and content of personnel development and motivation policies, which should include the availability of adaptation programs, training systems and programs, skills development and self-development opportunities.

References:

1. Personnel management / V.M. Danyuk, V.M. Petyukh, S.O. Tsymbalyuk and others; For the general ed. V.M. Danyuk, V.M. Petukh. - K.: KNEU, 2004. - 398 p.;
2. Zagorna T.O. Economic diagnostics: Educ. manual. - K .: Center for Educational Literature, 2007. - 400 p.;
3. Kozak K.B. Management of development of labor potential of the personnel of the enterprise: dis. cand. of econom. sciences 08.00.04 - Economics and Management of Enterprises (by type of economic activity) / K.B. Kozak; Kherson International University of Business and Law. - H., 2011. - 245 p. - (Manuscript).

ХАБІНЕЦЬ О.М., студ., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ПАДУЧАК Д.В., студ., Національний Технічний Університет України «Київський Політехнічний Інститут імені Ігоря Сікорського»

МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Фінансова безпека держави є надійним підґрунтям і

найважливішою складовою економічної безпеки країни. Рівень фінансової безпеки визначається можливістю держави нейтралізувати вплив наявних загроз та її спроможністю виконувати належні внутрішні та зовнішні зобов'язання своєчасно і в повному обсязі. Тому одним з найважливіших елементів функціонування системи фінансової безпеки держави є механізм її забезпечення.

Науковці по-різному трактують сутність самого механізму та його структуру. Так, за словами М.М. Єрмошенка, механізм забезпечення фінансової безпеки держави – це системна сукупність організаційної структури, методів, технологій та інструментів, завдяки якій забезпечується фінансова безпека [2, с. 35-36].

Для забезпечення належного рівня фінансової безпеки держави перш за все має бути розроблена державна стратегія, яка може бути основою опрацювання державної фінансової політики, визначаючи національні інтереси, цілі та пріоритети.

Розглядаючи механізм забезпечення фінансової безпеки держави потрібно визначити, на захист чого скерована ця діяльність, а саме на підтримку та забезпечення належного рівня національних інтересів у фінансовій сфері. Будь-які заходи, що спрямовані на забезпечення фінансової безпеки держави, мають першочергово забезпечувати права та свободи людини і громадянина, що проживають на території певної держави. Детальніше ці питання розглянуто у Концепції забезпечення національної безпеки у фінансовій сфері.

Враховуючи загальнонаукові підходи до визначення сутності фінансової безпеки, можна визначити, що об'єктом фінансової безпеки держави є фінансова система, а конкретніше – усі її сфери та ланки.

Згідно з концепцією, розробленою Барановським О.І. суб'єктами, фінансовими агентами, є учасники фінансових відносин, які в міру своїх законних повноважень та функцій беруть участь у фінансових відносинах в межах країни. До фінансових агентів відносяться [1, с. 48]:

- державні установи, які виконують функції управління фінансовою системою та її окремими ланками,;
- фінансові установи, які безпосередньо беруть участь у формуванні фінансових потоків та фінансової практики в межах країни;
- приватні особи, які виступають контрагентами фінансових установ та держави в процесах формування фінансових потоків.

Пріоритетними національними інтересами у фінансовій сфері можуть бути:

- посилення взаємозв'язку фінансово-бюджетної політики та основних напрямів соціально-економічного розвитку держави й адміністративно-територіальних одиниць;
- забезпечення бюджетної дієздатності держави;
- забезпечення монетарної та валютно-курсової стабільності;
- зміцнення банківської системи, збільшення національних заощаджень із одночасним підвищенням рівня монетизації та капіталізації економіки;
- зміцнення національного інвестиційного потенціалу;
- реформування фінансового ринку та забезпечення незалежності національної економіки від кон'юнктури міжнародних фінансових ринків;
- мінімізація впливу світових фінансових криз на фінансову систему;
- залучення некримінальних капіталів в інвестиційні процеси.

Необхідність визначення принципів будь-якого суспільного явища пов'язана зі встановленням основних елементів даного явища, які складають фундамент його будови. Принципи організації та забезпечення фінансової безпеки держави визначають вихідні положення її побудови та правила функціонування.

Стратегія фінансової безпеки має включати концепцію і програму забезпечення фінансової безпеки. У стратегії доцільно структурувати такі найважливіші аспекти:

- мету і завдання фінансової безпеки в конкретних умовах її соціально-економічного розвитку в короткостроковій і довгостроковій перспективі;
- принципи організації підсистеми фінансової безпеки;
- зовнішні та внутрішні загрози, які можуть мати вплив на безпеку;
- засоби і способи протидії загрозам фінансової безпеки;
- національні інтереси в сфері фінансових відносин;
- критерії та індикатори, які слугували б певними визначниками для підтримки фінансової безпеки на належному рівні;
- основні шляхи та напрямки створення необхідних фінансових умов і фінансових ресурсів відновлення економічного зростання.

Для забезпечення фінансової безпеки держави є необхідним формування наступних важливих систем:

- кадрової, яка передбачає створення та організацію системи відповідних інститутів та різноманітних організаційно-управлінських

структур та забезпечення їх відповідним висококваліфікованим кадровим потенціалом;

- технічної, яка створює технічну базу для проведення постійного моніторингу, швидкого відстеження виникнення загроз і реагування їх відповідними заходами для мінімізації наслідків, які можуть спричинити ці загрози;

- матеріальної, яка б забезпечувала процес підтримки фінансової безпеки необхідними матеріальними ресурсами;

- інформаційної, тобто певної аналітичної системи яка забезпечувала б суб'єктів фінансової безпеки необхідною інформацією;

- фінансової, яка є відповідальною за забезпечення усього процесу необхідними фінансовими ресурсами.

Серед елементів механізму забезпечення фінансової безпеки найактивнішими є фінансові важелі, які приводяться в дію відповідними фінансовими методами. До основних важелів належать: податки, обов'язкові збори, інвестиції, норми амортизації, дотації, субвенції.

Отже, одним з найважливіших елементів системи забезпечення фінансової безпеки є механізм, який являє собою сукупність законодавчих актів, правових норм, фінансових методів та важелів, за допомогою яких забезпечується досягнення цілей безпеки та розв'язання нагальних завдань. Створення ефективної системи фінансової безпеки держави передбачає вирішення широкого кола проблем, що стосуються саме формування критеріїв фінансової безпеки, постійного моніторингу чинників, які викликають загрозу фінансовій безпеці держави, суб'єктів господарювання, населення, а також вжиття заходів запобігання та подолання.

Забезпечення фінансової безпеки можливе тільки при дотриманні національних інтересів у фінансовій сфері, врахуванні потенційних загроз та впровадженні інноваційних технологій у фінансовому секторі національної економіки. Узгоджена взаємодія усіх елементів механізму забезпечення фінансової безпеки в кінцевому результаті гарантуватиме ефективне функціонування усієї національної економіки та економічне зростання.

Список літератури:

1. Барановський О.І. Фінансова безпека : [монографія] / Олександр Іванович Барановський. - К. : Фенікс, 1999. – 338 с.

2. Єрмошенко М.М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегія забезпечення. – К.: Київ.нац.торг.-екон. ун-т., 2001.–309 с.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ФАРМАЦЕВТИЧНОГО РИНКУ В УКРАЇНІ

Фармацевтична галузь є надзвичайно важливою не лише з соціальної точки зору, а й з точки зору розвитку національної економіки. Це одна з небагатьох галузей в Україні, що демонструє сталий розвиток навіть після подій 2015 року, що призвели до помітного спаду на інших ринках. Втім, досі спостерігається явище перевищення обсягів імпорту фармацевтичної продукції та медичних виробів в порівнянні з експортом, проблеми з якістю кінцевої продукції тощо [1]. Дані питання пов'язані з цілою низкою проблем, з якими стикаються виробники фармацевтичної продукції в останні роки.

Однією з найбільших проблем фармацевтичного ринку в Україні є нестача кваліфікованої робочої сили. До факторів, що зумовлюють дану проблему можна віднести: недоліки освітньої системи України (відсутність актуалізованих знань, матеріально-технічної бази ВНЗ, практично повне знищення системи професійної освіти тощо); низький рівень оплати праці на більшості посад; масову еміграцію потенційних працівників галузі; недостатній розвиток системи підвищення кваліфікації працівників безпосередньо на підприємствах.

Загальний низький рівень науково-технічних розробок в Україні зумовлює високу залежність від зарубіжних виробників субстанцій, медичних виробів, апаратури [2]. Відсутні також розробки сучасних лікарських засобів, чи не єдиним варіантом для українських виробників є виготовлення препаратів-генериків – аналогів зарубіжних препаратів. При цьому якість українських ліків нерідко піддається критиці з боку як і споживачів, так і органів з оцінки відповідності продукції.

Низька якість та відсутність унікальних розробок зумовлює виникнення такої проблеми, як відсутність нових напрямків експорту фармацевтичної продукції. Основними споживачами українських лікарських засобів та медичних виробів в останні роки були такі країни, як Узбекистан, Росія, Казахстан, Білорусь, Молдова тощо. Частка експорту в Росію при цьому показує закономірну тенденцію до спаду при відсутності помітного зростання експорту в інші країни.

Негативним фактором для розвитку фармацевтичної галузі є також загальний низький рівень купівельної спроможності в Україні. Окрім лікарських засобів та медичних виробів, продукцією

фармацевтичної галузі також є дієтичні добавки, лікувальна косметика. Розвиток даного напрямку досі є вкрай слабким з огляду на незацікавленість споживача у другорядних витратах. Фактично незмінним лишається лише рівень споживання незамінних лікарських засобів.

Підсумовуючи дану інформацію, можна дійти висновків, що хоча фармацевтичний ринок в Україні наразі виявляє тенденцію до росту, в галузі все ще спостерігається значна кількість проблем. За їх вирішення відповідають не лише виробники, а й державні органи. Без вирішення питань якості освіти, регулювання якості виробництва та кінцевої продукції спостерігатимуться негативні наслідки не лише для фармацевтичної галузі, а й для багатьох суміжних сфер.

Список літератури:

1. Кулицький С.А. Фармацевтична галузь і фармацевтичний ринок в Україні: стан і проблеми розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4227:rinok-likarskikh-zasobiv-v-ukrajini-2&catid=8&Itemid=350

2. Кушер В.А. Анализ и оценка рыночных возможностей фармацевтических компаний / Винницкий торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета, Украина, Винница [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <https://core.ac.uk/download/pdf/145611586.pdf>

СЕКЦІЯ 10 - ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕДІАКОМУНІКАЦІЇ, ЯК ЕФЕКТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

ПАВЛЕНКО Е.Г., студ., КНУ імені Тараса Шевченка

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Проблема визначення інформаційних технологій як основного фактору інноваційного потенціалу сучасного підприємства є надзвичайно актуальною, адже дослідження сучасних вчених (Л. І. Абалкін, Е. Ф. Авдокушин, Г. Гамідов, А. П. Єгоршин, М. А. Іванова, В. Л. Іноземцев, О. К. Казакова, О. О. Курносова, Р. Н. Льопа, Ю. Г. Лисенко, Б.-А. Лундвалл, Д. С. Львів та ін.) підкреслюють, що загальний рівень інноваційної культури вітчизняних підприємств все ще невисокий, адже відсутнє розуміння того, що представляє собою інноваційний шлях розвитку і освоєння нових технологій, які зможуть зміцнити економіку. Тому в економічному процесі інформація про те, якими ресурсами і можливостями володіє підприємство і як вони можуть бути використані для досягнення поставлених завдань грає велике значення.

Інтенсивність інноваційної діяльності підприємства багато в чому визначає рівень економічного розвитку країни в цілому. За глобальним індексом інноваційного розвитку (GlobalInnovationIndex) Україна в 2019 р. зайняла 47 місце і знизилась на декілька позицій, адже в 2018 р. займала 43 позицію [3]. У зв'язку з цим українським компаніям просто необхідно більш активно змагатися за якістю і технічним рівнем продукції, що випускаються і запропонованими послугами із зарубіжними компаніями, які мають очевидні переваги.

Перехід економіки в якісно новий «інноваційний» стан вимагає глибокого наукового аналізу сучасного суспільно-економічного розвитку, вироблення відповідного теоретичного і методологічного підходів, а також методичного забезпечення і вироблення необхідних практичних рекомендацій.

Інноваційний потенціал підприємства розглядається як сукупність якомога більшої кількості ресурсів, які необхідно залучити підприємству в сферу науково-технічного розвитку свого виробництва[1]; це

здатність системи до зміни, поліпшення, прогресу і динамічному розвитку.

Перехід до інновацій в сучасному бізнесі характеризується використанням інформаційних технологій, що є такою ж важливою складовою підприємства, як стратегія, організаційна структура, процеси, організаційна культура та інші змінні. Інформаційні технології впливають на стратегію, бізнес-процеси, організаційну структуру, лідерство, організаційну культуру і клімат, систему стимулювання, модель компетенцій співробітників [2].

Оцінка впливу інформаційних технологій на формування підприємства виявляє такі загрози як:

- зростаюча сила покупця;
- збільшення кількості можливих замінників товару або послуг;
- можливість постачальників працювати безпосередньо з кінцевими споживачами;
- зниження вхідних бар'єрів в галузі;
- збільшення кількості конкурентів;
- посилення конкуренції за ціною;
- зниження загального рівня прибутковості;
- скорочення можливості всіх компаній створювати довгострокові операційні переваги [4].

Серед позитивних тенденцій зазначимо збільшення розмірів ринку, усунення занадто сильних збутових мереж, доступність до більшої кількості виробників та постачальників.

Таким чином, інформаційні технології мають великий вплив на інноваційних потенціал підприємств, несучи велику кількість загроз, але в той же час надаючи багато нових можливостей для розвитку.

Інформаційні технології впливають на способи реалізації процесів компанії і характер зв'язків між ними, що дає змогу: підвищити якість, швидкість, гнучкість виконуваних операцій і процесів, знизити витрати на їх виконання; підвищити координацію і інтеграцію процесів як усередині компанії, так і за її межами; підвищити споживчу цінність, забезпечити диференціацію споживчої цінності.

Методологія інноваційного розвитку підприємства перш за все обумовлюється широким освоєнням інформаційних технологій в світовій економіці; залежністю конкурентоспроможності систем від темпів впровадження науково-технічних рішень; розвитку наукоємних виробництв, ефективності інноваційних виробництв; відставанням вітчизняних підприємств від світового рівня інноваційного розвитку; недостатньою підготовкою кадрів з проблем управління інноваціями;

нерозробленістю підходів щодо інтеграції стратегічних та інноваційних процесів [2].

Отже, ми обґрунтували, що економіка нашої країни потребує новий підхід до становлення ефективного інноваційного розвитку підприємств на основі використанні інформаційних технологій, адже Інтернет став невід'ємною частиною сучасного життя і все більше посприяє бізнесу, кожну бізнес-функцію і більшість людей планети.

Список літератури:

1. Князев С.А. Управление инновационным потенциалом предприятия: дис. канд. экон. наук / С.А. Князев. – Волгоград, 2010. – 170 с.;
2. Чумаков А.Г. Інноваційний потенціал підприємства та його роль в антикризовому управлінні / А.Г. Чумаков // Сучасні наукоємні технології. – 2013. – № 10 (Ч. 1). – С. 121–123;
3. Global Innovation Index, 2019 Report [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2019-report>;
4. Porter M. Strategy and the Internet // Harvard Business Review. 2001. March. P. 62 – 78.

ПОГОРЕЛОВ С.М., канд. екон. наук, проф., НТУ «ХПІ»

ПОГОРЕЛОВ М.І., канд. екон. наук, проф., НТУ «ХПІ»

ПОНЯТТЯ І МЕТА СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ (ІСМ)

Вимоги, що ставляться до управлінської інформаційної системи, як правило, не залежать від форми власності, однак залежать від сфери діяльності підприємства, а її програмні модулі повинні відповідати бізнес-процесам, функції автоматизованих робочих місць повинні відповідати посадовим обов'язкам співробітників. При виборі програмно-апаратних платформ і окремих бізнес-додатків повинні застосовуватися несуперечливі, злагоджені технології, дотримуватися єдина технологія експлуатації й обслуговування системи. Крім цих ключових вимог, є ряд загальних технічних вимог для будь-якої інформаційної системи, а саме:

- надійний захист від несанкціонованого доступу до даних і реєстрації дій персоналу;
- швидкодія, тобто досить малий час реакції системи (одиниці секунди) при введенні, пошуку й обробці інформації;
- можливість масштабування і розвитку системи;
- зручний користувацький інтерфейс робочих місць;
- інтеграція з модулями системи передачі даних;

- можливість конвертації відомостей баз даних, що використовувалися в минулому, у нову систему;
- висока надійність роботи.

Можна виокремити п'ять головних типів інформаційних систем, які слугують для задоволення потреб різних організаційних рівнів і функціональних сфер менеджменту: 1) ділово-процесійні; 2) офісні автоматизовані, 3) управлінські інформаційні системи; 4) системи підтримки прийняття рішення; 5) системи підтримки виконання рішень [1].

Для трансформування даних в інформацію використовуються комп'ютерні компоненти інформаційних систем, які поділяються на дві категорії: програмне і технічне забезпечення.

Програмне забезпечення (англ. software) - це набір програм, документів, процедур, повсякденних операцій комп'ютерної системи, що допомагають технічним засобам виконувати різні операції.

База даних (англ. base date або data storage) - це набір даних, ефективно організованих так, щоб з ними було легко працювати. Вони будуються на системах управління базами даних: FoxPro, MS Access, Oracle та інших. База даних системи менеджменту - це програмні засоби, що дають організаціям змогу здійснювати управління і мати доступ до необхідних даних.

На додаток до пакетів програм, готових до використання, спеціалістами організації можуть розроблятися програми для спеціальних операцій. Це досить дорого коштує, але робить організацію більш конкурентоспроможною.

Багато організацій, особливо великих, можуть мати різні бази даних для окремих потреб, таких як бухгалтерський облік, людські ресурси тощо. Зусилля спрямовуються на створення систем, які можуть збирати інформацію з різних баз даних [2].

Список літератури:

1. Гужва В.М. Інформаційні системи і технології на підприємствах: навчальний посібник / В.М. Гужва; Мін-во освіти і науки України, КНЕУ. - К.: КНЕУ, 2001;
2. Гуржій А.М. Інформатика та інформаційні технології: підручник / А.М. Гуржій, Н.І. Поворознюк. - Х.: Компанія СМІТ, 2003;
3. Пономаренко Л.А. Електронна комерція: підручник / Мін-во освіти і науки України, Київський нац. торговельно-економ. ун-т. - К.: Київський нац. торг. - економ. ун-т, 2002.

СЕКЦІЯ 11 - АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ СФЕРИ ТУРИЗМУ ТА ГОТЕЛЬНО- РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

ТОРОЙ ІЛКА, проф., проректор, Університет м. Куопіо
(Фінляндія)

КОСЕНКО А.В., канд. екон. наук, проф., НТУ «ХПІ»

КОБЕЛЄВА Т.А., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ

Найважливішою рисою сучасного етапу розвитку економіки є підвищення ролі інновацій як основи економічного зростання держав, а також прагнення розвинених країн конкурувати за рахунок високих технологій і нестандартних нематеріальних активів [1-19].

Широке впровадження в господарський оборот інноваційних продуктів і технологій стало ключовим фактором економічного розвитку і поліпшення якості життя населення.

Характерна риса сучасності - висока швидкість змін як в глобальному масштабі, так і в рамках окремої компанії. Під впливом агресивної і рухомий зовнішнього середовища компанії змушені змінювати свою структуру, стандарти і технології управління, розмежовувати основні і другорядні функції.

Проявляється тенденція перетворення наукових знань в інновацію - отримання результату, придатного для прикладної реалізації. Тому однією з основних статей витрат компанії, багато в чому визначає її конкурентні переваги, стають інвестиції в розробки і дослідження. Все інше - маркетинг, логістику, виробництво, постачання і навіть фінанси - компанії починають передавати спеціалізованим фірмам і отримувати на ринку у вигляді послуг.

Стимулюючий вплив на інноваційні процеси в туризмі надають різноманітні фактори [1]:

- нові напрямки розвитку науки і техніки, поява нових технологій;
- економічна і політична ситуація в окремих регіонах світу і країнах;

- нововведення, які здійснюються міжнародними організаціями, правила економічних взаємин, що встановлюються Світовою організацією торгівлі, нові форми співпраці, впроваджувані Всесвітньою туристською організацією, рішення, прийняті міжнародними або регіональними туристичними організаціями, асоціаціями; отримання нових знань про туристичні ресурси в різних регіонах земної кулі та інформації про додаткові можливості туристських поїздок;

- державні закони, а також інші правові акти, що визначають економічні і політичні принципи функціонування туристських підприємств, включаючи розробку державної концепції розвитку туризму, прийняття нових нормативно-правових актів з соціально-економічних питань;

- зміна ситуації на ринках: поява нових туристських напрямків, невідповідність пропонованих послуг потребам мандрівників, зміна структури попиту, поява нових вимог з боку споживачів до якості туристичного продукту;

- впровадження нововведень в діяльність виробничих галузей, тісно пов'язаних з туристським бізнесом (транспортні компанії, готелі, оздоровчі заклади, засоби зв'язку та ін.);

- прагнення компаній зміцнити позиціонування на ринку або боротьба за виживання;

- несподівані події, які не залежать від волі людей: екологічні та техногенні катастрофи, терористичні акти та інші.

Важливим міжнародно-правовим аспектом міждержавних туристських зв'язків є співробітництво, здійснюване в рамках укладеного в 1979 р Угоди про відносини і зв'язки Всесвітньої туристської організації (ЮНВТО) з Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН). Угодою визначено напрями надання багатосторонньої допомоги в кожному економічному і соціальному секторі, пов'язаному з розвитком туризму, заходи щодо зміцнення матеріально-технічної бази туризму держав - членів Всесвітньої туристської організації. Велика частина проектів, що фінансуються ПРООН, здійснюється самою ООН або одним з 26 пов'язаних з нею і асоційованих установ на основі типової угоди між ЮНВТО як виконавчим агентством та ПРООН [1].

Тільки ЮНВТО має Діловий рада, яка об'єднує близько 350 різних організацій - членів, що приєдналися ЮНВТО. Для отримання статусу приєдналася члена потрібно офіційна підтримка тієї країни, на території якої знаходиться штаб-квартира кандидата. Приєдналися

членами є організації і компанії, які безпосередньо працюють у сфері туризму і подорожей або в суміжних галузях (транспортні компанії, банківські і страхові установи, видавничі дома, навчальні заклади).

Велика заслуга Всесвітньої туристської організації в тому, що вона стала ініціатором і розробником двох базових інновацій - принципу сталого розвитку і системи оцінки економічного значення туризму.

Щоб зрозуміти реальну значимість туризму в економіці, слід оцінювати такі важливі показники, як, наприклад, вплив галузі на обсяг ВВП, зайнятість населення, ефект переміщення туристів усередині країни з точки зору перерозподілу доходів.

За рекомендаціями міжнародної конференції по статистиці туризму і подорожей, організованої ЮНВТО, була створена спеціальна група експертів з розробки ВСТ. Перед експертами стояло завдання розробити звід основних понять, класифікацій і агрегованих показників, які дозволяли б дати однакову оцінку економічного ефекту впливу попиту на туристичні послуги на розвиток економіки країн. Було потрібно сформулювати цей звід таким чином, щоб він був зіставним з показниками, використовуваними в інших областях, і був однаковим для різних соціально-географічних умов.

Розробка показників ВСТ зайняла п'ять років (з березня 1994 по листопад 1999 г.). Результат цієї роботи викладено в документі "Концептуальні засади допоміжного рахунку туризму" (Tourism Satellite Account: The Conceptual Framework) [1].

Після схвалення рекомендованих методологічних основ на 31-й сесії Статистичної комісії ООН в 2000 р ВСТ став повноцінним статистичним інструментом для оцінки економічного значення туризму [2].

Таким чином, інноваційний розвиток індустрії туризму - складний процес, в якому задіяні, як громадяни споживачі послуг, так і державні органи управління, а також туристичні фірми і підприємства туристичної індустрії, діяльність яких регламентується нормативно-правовими актами в галузі туристської та інноваційної діяльності. Для побудови ефективної методики інноваційного розвитку туризму, необхідно: оцінити весь спектр показників, що відносяться до сфери послуг, з огляду на історичні та місцеві умови розвитку конкретного туристичного напрямку, провести комплексний аналіз стану туристських ресурсів, дати класифікацію інновацій в туризмі.

Список літератури:

1. Новиков В.С. Инновации в туризме. Учебное пособие. - М.: Издательский центр Академия, 2007. - 208 с.;

2. Маклашина Л.Р. Инновационное развитие индустрии туризма // Материалы международной научной конференции "Проблемы современной экономики" (г. Челябинск, декабрь 2011 г.) Челябинск: Два комсомольца, 2011. - 190 с. - С.178-179;
3. Погорелов С.М. Особливості застосування інформаційних технологій в менеджменті та економіці / С.М. Погорелов // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – №19 (1295). – С. 151-155;
4. Pererva P.G., Kocziszky G., Somosi Veres M., Kobielieva T.A. Compliance program: [tutorial] // ed.: P.G.Pererva, G.Kocziszky, M. Veres Somosi. – Kharkov-Miskolc : LTD «Planeta-prints», 2019. – 689 p.;
5. Погорелов С.М. Методика оцінки рівня організації праці менеджерів / С.М. Погорелов, М.І. Погорелов // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 125-128;
6. Крамської Д.Ю. Підвищення якості інвестиційних проектів завдяки введенню додаткових елементів інформаційного масиву / Д.Ю. Крамської, П.В. Нотовський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 140-146;
7. Маслак О.І. Аналіз вартісного оцінювання трансферу інтелектуально-інноваційних технологій на підприємстві / О.І. Маслак, Н.М. Шматко, М.В. Маслак // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 50-54;
8. Погорелова Т.О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві / Т.О.Погорелова // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) – Х.: НТУ «ХПІ». - 2018. – №15(1291). – С. – 101-104;
9. Technology transfer / Pererva P.G., Kocziszky G., Szakaly D., Somosi Veres M. - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. - 668 p.;
10. Розвиток організаційно-економічного механізму управління розвитком індустрії туризму та гостинності / П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 121-127;
11. Формування конкурентного, інтелектуального і маркетингового потенціалу інноваційного підприємництва / П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 36-40;
12. Формування управлінської, маркетингової та інноваційної політики на підприємствах туристичної індустрії / П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 114-120;
13. Перерва П.Г. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / П.Г. Перерва, С. Нагі, Т.О. Кобелева // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94;
14. Кобелев В.М. Інноваційна діяльність промислового підприємства / В.М. Кобелев, К.О. Василюк // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 67-72;
15. Гармаш С.В. Необхідність використання логістичного підходу до інновацій у кадровому менеджменті на підприємстві (проблеми та перспективи) / С.В. Гармаш // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 91-94;
- Кобелев В.М. Дослідження ринку сервісних послуг міста Харкова, на прикладі сервісного центру FreshIT / В.М. Кобелев, О.М. Кітченко А.В. Кобелева // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 78-83.

НАСТІЧ А.О., студ., Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

КОВГАН А.В., студ., Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

НИКОЛАЙЧУК О.А., к.е.н., доц., Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського

ІТ-ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ СВІТОВОГО ТУРИЗМУ

Сучасний стан розвитку туризму характеризується високими темпами використання нових ІТ-технологій для підвищення ефективності роботи та задоволення очікувань клієнтів [3]. На сьогодні можна виділити 3 основні технологічні тенденції у світовому туризмі [1]:

- Мобільні додатки. Понад 47 відсотків переглядів глобальних веб-сторінок відбувалися лише з мобільних пристроїв. Прикладом може бути готель, який пропонує клієнтам бронювати допоміжні послуги, такі як SPA, розважальні заходи, ресторан та послуги вечері в номері через мобільний додаток. Деякі з найбільш провідних світових мереж готелів створили розумні кімнати, де гості можуть розблокувати свої номери лише за допомогою мобільних телефонів.

- Штучний інтелект. Системи AI можуть вивчати поведінку та вподобання користувачів та пропонувати автоматизовані рекомендації та послуги під час взаємодії щодо бронювання таксі чи квитків до сусіднього пункту призначення.

- Аналіз великого обсягу даних. З величезної кількості даних, отриманих завдяки туристам, підприємства сфери туризму та гостинності можуть отримати дані, які допомагають їм приймати найкращі рішення для зростання попиту. Цьому сприяють потужні платформи аналітики великих даних, які сьогодні доступні навіть на основі передплати.

Аналізуючи дані про минулий досвід подорожей, готелі та туристичні компанії можуть надати рекомендації клієнтам та значно допомогти їм в майбутньому виборі наступної подорожі. Ці системи дозволяють туристичним компаніям пропонувати найвигідніші маршрути для туристів, класифікувати туристів відповідно за кількома критеріями: перевагами щодо вартості, щодо місцезположення, мети подорожі, інтересів та багато іншого. Це дає змогу створювати персоналізовані маркетингові та рекламні кампанії для кожного

сегменту та отримувати більше можливостей для бізнесу.

За даними UNWTO, вдалимими прикладами використання ІТ-технологій є:

- Київський міський туристично-інформаційний центр створив «Київський міський путівник» - це додаток, який може провести туристів по найвідомішим місцям Києва. Додаток дозволяє створити власний маршрут, при цьому навіть не маючи підключення до Інтернету.

- Туристична компанія Арабських Еміратів Miral Asset Management розпочала технологічний проект, завдяки якому ОАЕ планують досягти у 2022 році відмітки у 22 млн. осіб щорічних туристських прибуттів. Програма YAS Connect включає мобільні додатки, оновлені CRM-рішення щодо управління та удосконалення соціальних медіа, показ та ідентифікацію усіх необхідних туристам об'єктів інфраструктури [2].

- Південноафриканці та туристи з усього світу зможуть переглядати віртуальні південноафриканські сафари, зможуть досліджувати понад 170 стежок у 19 національних парках країни, а також десятки природних заповідних зон.

Такими чином, інформаційні технології відіграють важливу роль в галузі гостинності та туризму [4].

Список літератури:

1. World trade organization [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу <https://www.wto.org>;
2. UNWTO World Tourism Barometer.: UNWTO Publications – 2017;
3. Мельниченко С.В. Інформаційні технології в туризмі: теорія, методологія, практика: монографія / С.В. Мельниченко. – К.: Київський нац. торговельно-економічний ун-т, 2008. – 493 с.;
4. International tourism trends in EU-28 member states. UNWTO, 2014.

ШВОДИАУЭР ГЕРХАРД, д-р. екон. наук, проф., Магдебургский университет Отто-фонГеррике, Магдебург, Германия

ПЕРЕРВА П.Г., д-р. екон. наук, проф., НТУ «ХПИ»

ТКАЧЕВА Н.П., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПИ»

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЦЕНООБРАЗОВАНИЯ НА ТУРИСТИЧЕСКИЕ УСЛУГИ

Ценовая политика предприятия является одним из ключевых элементов маркетинговой политики компании и заключается в установлении цен, обеспечивающих выживание фирмы в рыночных

условиях, и включает выбор метода ценообразования, разработку ценовой системы, выбор ценовых рыночных стратегий.

Современная экономическая теория рассматривает цену как результат функционального взаимодействия комплекса ценообразующих факторов. Цена равновесия равна, с одной стороны, предельной полезности, с другой - предельным издержкам, которые, в свою очередь, определяются предельными приростами в производительности факторов производства.

Суть цены проявляется в таких функциях [1]:

- распределительной;
- стимулирующей;
- функции ориентации.

Содержание распределительной функции цены заключается в том, что созданные с помощью цен валовой внутренний продукт и доход хозяйствующих субъектов перераспределяются между предприятиями и отраслями народнохозяйственного комплекса.

Содержание стимулирующей функции цены выражается в том, что цены экономически развивают производство и потребление одних товаров и сдерживают производство и потребление других, а также поощряют улучшения качества продукции, освоение новых видов товаров и материалов, обеспечивающих повышенную рентабельность новых изделий по сравнению с теми, что выпускались раньше.

Функция ориентации проявляется в том, что цена дает информацию необходимую, как для покупателя, так и для продавца товара.

Цены на туристский продукт является разновидностью цен на услуги вообще. При этом представляется возможным использовать традиционную политику ценообразования для использования на туристических предприятиях. При этом, на наш взгляд, необходимо определенная корректировка сущности ценовой политики.

Процесс разработки ценовой политики применительно к туристическому предприятию включает восемь этапов [1]:

- Определение целей, которых стремится достичь туристическая организация посредством выпуска конкретного продукта (услуги). Различают три основных цели ценовой политики: обеспечение сбыта (выживаемости), максимизация прибыли, удержание рынка.

- Обеспечение сбыта - главная цель туристических организаций, которые осуществляют деятельность в условиях жесткой конкуренции. Организация может исходить из предположения, что

увеличение объема реализации сократит относительные издержки производства и сбыта, что позволит увеличить сбыт продуктов (услуг). Для этого предприятие использует цены проникновения, которые способствуют расширению сбыта и захвату большей доли рынка.

- Стремясь максимизировать текущую прибыль, туристическая организация проводит оценку спроса и издержек при разных уровнях цен и выбирает цену, которая обеспечит максимальное возмещение затрат.

- Поддержание своей рыночной доли - это сохранение туристской организацией своего положения на рынке или условий благоприятных для своей деятельности, требующей различных мероприятий для предотвращения спада сбыта и обострения конкурентной борьбы.

Перечисленные цели обычно долгосрочные. Кроме долгосрочных предприятие может ставить и краткосрочные цели: стабилизации рыночной ситуации, сохранения лидерства в ценах и тому подобное.

- Определение спроса на туристические продукты и услуги. Цена и спрос находятся в обратной зависимости, то есть чем выше цена, тем ниже спрос, и наоборот. Спрос, как правило, определяет максимальную цену, которую предприятие может установить на свой продукт или услугу.

- Анализ уровня и структуры затрат. Расходы определяют нижнюю границу цены, а также возможности предприятия в сфере изменения цен и в конкурентной борьбе. Цена не может опускаться ниже определенного предела, отражающий издержки производства и приемлемый для предприятия уровень прибыли, иначе производство станет экономически невыгодным. Разницу между верхней границей цены, которую определяет платежеспособный спрос и нижней, что формируется расходами, называют диапазоном цен. Именно в этом диапазоне обычно и устанавливается конкретная цена на производимый предприятием продукт (или услугу).

- Анализ цен продуктов и услуг конкурентов. Изучая услуги конкурентов, их ценовые каталоги, опрашивая по специальным опросникам потребителей туристических услуг, туристическая организация должна объективно оценивать свои позиции и на этой основе корректировать цены на туристические продукты (услуги). Цены могут быть выше, чем у конкурентов, если производимый продукт (или услуга) превосходит их по качественным характеристикам и наоборот, если продукт (услуга) уступают по потребительским свойствам продуктам (услугам) конкурентов. Если предлагаемый предприятием

продукт (услуга) аналогічен продукта (или услуге) основних конкурентів, то його ціна буде близька до цінам продуктів (услуг) конкурентів.

- Розробка цінової стратегії з урахуванням особливостей продукту (услуги) і ситуації на ринку. Туристическа організація може використовувати пасивну цінову стратегію, слідуючи лідером у цінах або основною масою туристических підприємств на ринку, або спробувати реалізувати активно цінову стратегію, що наперед враховує її власні уподобання. Вибір цінової стратегії багато в чому залежить від того, чи пропонує організація на ринку новий або традиційний продукт (услугу). Випускаючи новий туристический продукт, туристическа організація вибирає, як правило, одну з наступних цінових стратегій.

Таким чином, розробка алгоритму діяльності менеджера в області управління ціновою стратегією туристического підприємства потребує врахування всіх можливих факторів впливу з боку ринкової середовища, а також цілей діяльності самого туристического підприємства. Важливо також передбачити наслідки довготривалого впливу і можливість використовувати алгоритм розробки сценарію цінової політики в майбутньому.

Отже, ціни і тарифи на туристическі послуги в значительній мірі залежать від соціального статусу споживачів, які прибувають з різних регіонів країни, рівня суспільно необхідних витрат праці, природно-кліматических умов регіону, ступенів концентрації туристических підприємств, технічного оснащення туристических підприємств і інших не менш важливих факторів.

Список літератури:

1. Мальська М.П. Економіка туризму: теорія та практика : підручник / М.П. Мальська, М.Й. Рутинський, С.В. Білоус, Мандюк. – К. : Центр учбов. л-ри», 2014. – 544 с.;
2. Маслак О.І. Аналіз вартісного оцінювання трансферу інтелектуально-інноваційних технологій на підприємстві / О.І. Маслак, Н.М. Шматько, М.В. Маслак // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 50-54;
3. Погорелова Т.О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві / Т.О. Погорелова // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) – Х.: НТУ "ХПІ". – 2018. – №15(1291). – С. – 101-104;
4. Technology transfer / Pererva P.G., Kocziszky G., Szakaly D., Somosi Veres M. - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. - 668 p.;
5. Комплаєнс програма промислового підприємства / Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М.– Харків-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.;
6. Погорелов С.М. Особливості застосування інформаційних технологій в менеджменті та економіці / С.М. Погорелов // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – №19 (1295). – С. 151-155;
7. Погорелов С.М. Методика оцінки рівня організації праці менеджерів /

С.М. Погорелов, М.І. Погорелов // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 125-128;

8. *Крамської Д.Ю.* Підвищення якості інвестиційних проектів завдяки введенню додаткових елементів інформаційного масиву / *Д.Ю. Крамської, П.В. Нотовський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 140-146;

9. Розвиток організаційно-економічного механізму управління розвитком індустрії туризму та гостинності / *П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина* // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 121-127;

10. Формування конкурентного, інтелектуального і маркетингового потенціалу інноваційного підприємництва / *П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 36-40;

11. *Кобелев В.М.* Інноваційна діяльність промислового підприємства / *В.М. Кобелев, К.О. Василюк* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 67-72;

12. *Гармаш С.В.* Необхідність використання логістичного підходу до інновацій у кадровому менеджменті на підприємстві (проблеми та перспективи) / *С.В. Гармаш* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 20 (1296). – С. 91-94;

13. *Кобелев В.М.* Дослідження ринку сервісних послуг міста Харкова, на прикладі сервісного центру FreshIT / *В.М. Кобелев, О.М. Кітченко А.В. Кобелева* // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 48 (1324). – С. 78-83;

14. Формування управлінської, маркетингової та інноваційної політики на підприємствах туристичної індустрії / *П.Г. Перерва, А.В. Косенко, М.В. Маслак, В.О. Матросова, І.В. Долина* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки): зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 47 (1323). – С. 114-120;

15. *Перерва П.Г.* Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / *П.Г. Перерва, С. Нагі, Т.О. Кобелева* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94;

СЕКЦІЯ 12 - ПІДПРИЄМСТВО, ТОРГІВЛЯ ТА БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ В ЦИФРОВУ ЕРУ

НАУМКІНА І.О., студ., Київський національний університет технологій та дизайну

КИРИЛКО Н.М., ст. викл., каф. менеджменту, Київський національний університет технологій та дизайну

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ ВИСТАВКОВИХ ЗАХОДІВ

На нинішньому етапі розвиток виставкових заходів, а саме робота виставок і ярмарок, є новітнім ефективним засобом для створення маркетингових комунікацій. Вони об'єднують основні складові комплексного маркетингу: розповсюдження інформаційних матеріалів щодо конкретної продукції, оформлення стендів, індивідуальні продажі та стимулювання збуту продукції.

Виставка – це заздалегідь запланована демонстрація експонатів, які являють собою єдине ціле на основі конкретної тематики виставкового заходу. Її дієвість заснована на приверненні уваги та візуальному способі інформування та переконання [1].

Кожен з відвідувачів приходить на виставкові заходи, в першу чергу, щоб знайти щось нове та особливе, так зване «ноу-хау» – новинки серед представленої продукції та прогресивних технологій. На виставкових заходах, окрім демонстрації продукції, налагоджуються ділові контакти, укладаються угоди з бізнес-партнерами та споживачами, а також організовуються продажі. Виставки дозволяють проводити аналіз ринків збуту, вивчати продукцію конкурентів і аналізувати як саме потенційні споживачі реагують на представлення нової продукції чи послуг.

Зокрема, в рамках виставок, окрім основної, організовується ділова програма, яка включає в себе проведення: симпозіумів, конференцій, семінарів, майстер-класів, презентацій продукції, консультацій, тренінгів та ділових зустрічей на різні актуальні теми, що стосуються питань виставкових заходів. На таких заходах присутні підприємства-учасники – лідери виставкового ринку, які представляють нові ідеї, прогресивні технології та новітню продукцію, в

чому зацікавлені інші підприємства-експоненти та окремі представники організацій.

Варто зауважити, що на думку авторів виставка – це сучасна платформа для просування нової інноваційної продукції та прогресивних технологій, де можна не лише презентувати, а й провести збутову діяльність запропонованої продукції чи послуг потенційним споживачам. Наразі більшість одноманітних, повсякденних та традиційних товарів представлені в сітьових маркетах, міні-маркетах, магазинах, торгових центрах, а виставкові заходи зосереджені на можливості ознайомлення потенційних споживачів з новими ідеями щодо інноваційної продукції та прогресивних технологій, які ніколи ще були представлені до того.

З огляду на світову практику можна дійти висновку, що майже більшість підприємств та організацій, які постійно створюють інноваційну продукцію, технології чи послуги долучаються до міжнародної діяльності або ті, що планують вийти на світовий ринок повинні для просування новітньої продукції, прогресивних технологій та послуг не втрачати шанс на використання таких інструментів проникнення на ринок, як виставки та ярмарки. В теперішній час поняття "виставка" і "ярмарок" мають ототожне значення за змістом, тому їх часто використовують, як синоніми. Участь у виставкових заходах підприємств-експонентів спрямована на зміцнення своїх позицій на ринку та у свідомості потенційних споживачів за допомогою демонстрації нової продукції в дії, пояснення її якісних особливостей, що сприяє покращенню ділової репутації та іміджу; знаходження нових потенційних споживачів, стимулювання попиту та передбачення перспектив свого розвитку.

Зокрема відвідувачі, а саме представники підприємств та організацій, які планують розвивати свій бізнес на довгострокову перспективу, приходять на виставкові заходи інноваційного спрямування з метою знайти нові ідеї, які потім можливо використати для розвитку власного бізнесу.

Одним з основних недоліків є те, що на більшості виставок та ярмарків підприємства-експоненти спрямовують свою увагу на швидкий збут продукції шляхом укладання угод з оптовими організаціями, що відштовхує потенційних споживачів лишаючи підприємства-експонента індивідуальності щодо представлення нової продукції. В такому випадку, сучасні виставкові заходи перетворюються на торгівельні платформи, на яких втрачається унікальність презентації нової продукції для індивідуальних

потенційних споживачів, що зосереджують свою увагу на пошуку нових брендів, прогресивних технологій та інноваційної продукції.

Отже, під час проведення сучасних виставкових заходів варто звертати увагу на потенційних споживачів, які не мають за мету оптові закупівлі. Сучасні виставкові заходи повинні бути спрямовані, насамперед, на поінформованість відвідувачів щодо інноваційної продукції та прогресивних технологій, а вже потім акцентувати увагу на продаж.

Список літератури:

1. *Миронов Ю.Б., Крамар Р.М.*, Навчальний посібник. – Дрогобич: Посвіт, 2007. – 108 с.;
2. *Пекар В.О.* Основи виставкової діяльності: навч. посібник / *В.О. Пекар*; ВНЗ «Ін-т реклами», Вища шк. виставк. менеджм. – Київ: Євроіндекс, 2009. – 348 с.;
3. *Підгрушній Г.П.* Виставкова діяльність та її значення як інструменту регіонального розвитку / *Г.П. Підгрушній, В.О. Пекар, О.О. Денисенко* // Український географічний журнал. – 2009. – № 1. – С. 41-49;
4. *Божкова В.В.* Реклама та стимулювання збуту: навч. посібник / *В.В. Божкова, Ю.М. Мельник*; – Київ: Центр учбової літератури, 2009. – 201 с.;
5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kerivnyk.info/osnovy-reklamnoi-diyalnosti3-2>;
6. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://studopedia.su/10_580_lektsiya-osnovni-vidi-reklami-ta-ii-nosii.html

ТИМЧЕНКО-МІХАЙЛІДІ Н.С., доц. каф. іноземної філології, перекладу та професійної мовної підготовки, Університет митної справи та фінансів

ГАЛИЦЬКИЙ В.В. студ., Університет митної справи та фінансів

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE WORLD ECONOMY

In these latter days, artificial intelligence (AI) becomes extremely popular around IT companies and it is often used as a replacement for human labor. The companies that use AI decisions have competitive advantages above their market competitors. On the one hand, artificial intelligence allows us to do the huge leap in economic growth, however, on the other hand, it requires significant resources for its maintainability.

AI has dual sides of its being. It has both good and bad influence on the world market. There are so many different points of view about the effect of using modern technology in the world economy, however, we should understand that in the 21-st century for being competitive, companies have to be IT-oriented. I propose to build our research on the review of changes in manufacturing, firms, industries, and countries after the implementation of the artificial decision in their processes.

Effect on manufacturing. With the help of tech dev, the giant company starts using the newest solutions that affect their productivity, efficiency and year-to-year growth. AI is one of those solutions. The scientists all as one tell us that the big company will merge all innovative technologies for being competitive on the market, for instance: in the nearest future human can be supplied by robots for the manual repetitive job. Moreover, the AI might be the connective part of all manufacturing process: from production to marketing. On the other point of view, the current level of tech dev isn't ready for implementation of AI decision, so according to the most positive forecasts the smart decision will be made by the end of next decade.

Effect on firms and industries. The tech decision will increase the pace of growth of each company that implements it. Nowadays it should be "by the default" option for every launched start-up. There is an opinion that artificial solutions can create a giant gap between big and small/medium businesses. Why? The richest companies will build a more powerful tool for confronting their competitors. In this way, they will force out the small and medium from the market. It can cause a monopoly in different fields of the world market.

If we speak about countries it is forecasted that AI technology will be used by the richest ones. It sounds logical. However, there is one interesting fact - the newest technologies can be administrated only by IT specialists. That's why the IT market starts to develop in India and the CIS region, where the level of the knowledge is nearly the same with the USA's one, however, the labor price is lower at least in 4 times (100\$/hr in the USA vs 25\$/hr in Ukraine).

I reckon the process of AI development/implementations has already started. To sum up, from the year to year competitive rate growth and humans will try to find the cheapest and smartest solutions for their deals as is AI. In the prospective future, the human will do mostly complexity job (not manual one as it is now).

References:

1. *European Political Strategy Centre*, The age of artificial intelligence, EPSC Strategic Notes, 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bit.ly/34eq9AW>;
2. *OECD*, Digital economy outlook 2017, 2017 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bit.ly/2Dkqpmt>;
3. *Gries T. and Naudé W.*, Artificial Intelligence, Jobs, Inequality and Productivity, 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bit.ly/34h5bS8>;
4. *PricewaterhouseCoopers*, The macroeconomic impacts of artificial intelligence, 2018. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://pwc.to/2OauDTC>.

ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Одним з головних напрямків в роботі з кадрами виступає кадрова політика. Вона включає в себе цілий набір основних принципів, що реалізуються кадровою політикою підприємства. У такому контексті кадрова політика є стратегічною лінією поведінки в процесі роботи з персоналом організації.

Сьогодні кадрова політика являє собою свідому діяльність, спрямовану на створення згуртованого трудового колективу, який сприяв би поєднанню, як головних цілей, так і основних пріоритетів організації та його працівників.

Всім відомо, що успішне функціонуюче підприємство має більший вплив на становлення і розвиток гармонійних ринкових відносин держави. У будь-якому випадку успіху домагається підприємство, що має чітку стратегію і організацію процесу життєдіяльності, цілком і повністю забезпечене грамотним дисциплінованим кадровим складом, який вміє швидко адаптуватися до нововведень

Уже за останні роки особливу увагу на роль в підприємстві людського фактора стали звертати не тільки вчені, а й самі керівники організацій. Успішне функціонування будь-якого підприємства безпосередньо залежить від злагодженої і стабільної роботи кваліфікованого персоналу. Модернізації та вдосконалення кадрової політики повинна приділятися найбільша увага. Досить складно забезпечувати необхідний ступінь впевненості в завтрашньому дні, примножувати можливості підприємства, своєчасно реагувати на мінливі вимоги технології і ринку без чітко налагодженої, відповідної сучасним вимогам кадрової системи.

Великий внесок у вивчення і розвиток теорії вдосконалення кадрової політики внесли такі зарубіжні вчені як: М. Армстронг, Г. Десслер, Р. Марр і Г. Шмідт, Х. Мартін, У. Монді і ін.

Так, до основних напрямів перегляду кадрової політики належать такі: домогтися розуміння корпоративної ідеології та спільних цінностей; проаналізувати існуючу політику (писану або неписану); проаналізувати зовнішні фактори, які впливають на кадрову політику; заново оцінити області, в яких необхідна нова політика або неадекватна існуюча; з'ясувати, почавши з вищої ланки, погляди менеджерів на кадрову політику в різних областях і на те, як, на їхню

думку, її можна поліпшити; з'ясувати думку працівників про кадрову політику, особливо про те, в якій мірі вона справедлива і неупереджена; з'ясувати думки представників профспілок.

Таким чином, наукові підходи до організації виробництва на підприємстві грають чільну роль, але реалізація всіх можливих шляхів здійснення залежить вже від конкретних людей, а саме від їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми і гинув-кою навченості. Для кожного підприємства, яке прагне досягти успіху в конку-рентної боротьби, просто життєво необхідним є вміння кожного працівника мати досить великими глибокими знаннями. А формування у робітників потрібної компетенції починається вже на етапі підбору кадрів і їх прийомі на роботу. Кожен, хто зробить крок за поріг організації, повинен прагнути максимально швидко і якісно оволодіти всіма аспектами даної діяльності. За-часту, це більшою мірою питання прагнення самих працівників, ніж їх попереднього досвіду трудової діяльності або базової освіти.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1 - АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	
Бузоверя Д.В., Лінькова О.Ю. Управління персоналом на підприємстві	3
Галкова А.В. Дослідження сутності поняття «мотивація»	4
Гуцан О.М. Наукометрична систематизація існуючих методів обробки експертних думок	6
Гуцан О.М. Теоретичні засади формування структури мотиваційної ентропії	8
Даниленко В.В. Підходи до вибору конкурентної стратегії підприємства	11
Дорош О.М., Єдинак В.Ю. Трансформація системи мотивації праці в організації в умовах цифрової економіки	14
Залеський А.І. Налагодження та удосконалення стратегії розвитку персоналу як важливий аспект управління персоналом організації	17
Кармінська-Белоброва М.В. Особливості прийняття управлінських рішень у менеджменті	19
Краснопольський А.А. Оцінка персоналу: сутність, цілі та функції	21
Краснопольський А.А. Дослідження складових та методів оцінки персоналу	23
Кучинський В.А. Значення компетентнісного підходу в управлінні персоналом для сучасного підприємства	26
Кучинський В.А., Горшкова О.О. Застосування сучасних технологій в управлінні персоналом як основа підвищення ефективності використання людського капіталу	28
Orlyk O.V. Types and features of risks in crisis management	30
Пантелєєв М.С., Гордієнко Д.Р. Аналіз і оцінка показників ефективності виробництва	32
Петрук Т.А., Миколайчук І.П. Роль соціально-психологічних методів в управлінні персоналом	34
Пиріжок Ю.А. Оцінка сучасного стану, проблем та перспектив фондового ринку України	36
Филь К.О., Єдинак В.Ю. Вдосконалення організаційної структури організації та визначення підходів до оцінки її ефективності в умовах цифровізації управлінських відносин	39
Халієва Є.В., Чмельова О.С. Міжнародний досвід підвищення ефективності управління бізнес-проектами	41
Цимбалюк Н.О. Методологія організаційного проектування	43
Чмельова О.С., Колеснікова В.А. Особливості використання міжнародних інноваційних технологій управління персоналом	44
Юр'єва І.А., Куценко М.В., Ширінов Р. Основи раціональної організації праці на підприємстві	46
СЕКЦІЯ 2 - МАРКЕТИНГ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ, ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА РЕКЛАМНИЙ БІЗНЕС	
Булак А.Ю., Лінькова О.Ю. Управління маркетинговою діяльністю підприємства	49
Алексєєнко І.А., Огір А.С. Event-менеджмент: особливості планування та організації	50

Верменич Ю.В. Аналіз сучасних засобів стимулювання збуту товарів та послуг	52
Літвиненко М.В., Кучіна С.Е. Розробка стратегічних орієнтирів стійкого розвитку торгових підприємств	53
Кицун Б.О., Майоренко Д.В. Маркетинг: проблемні аспекти, глобальні тенденції та рекламний бізнес	55
Онишко К.В., Шапран О.Є. Розвиток концепції «зеленого» маркетингу в Україні	57
СЕКЦІЯ 3 - АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ, АУДИТУ ТА ОПОДАТКУВАННЯ: НАЦІОНАЛЬНІ ТА МІЖНАРОДНІ АСПЕКТИ	
Тополенко Н.М., Кичан І.О. Актуальні питання обліку розрахунків із підзвітними особами в державному секторі	59
Петрова І.А., Колесніченко А.С. Властивості прибутку як об'єкта обліку, оподаткування та відтворення у звітності	64
Королук О.О., Недеря Л.В. Сучасні проблеми розвитку внутрішнього аудиту в українських банках	66
Юр'єва І.А., Алексенко А.А., Ромжасєва Г.Б. Обліково-аналітичне забезпечення заробітної плати на підприємствах	68
Колесніченко А.С., Сиром'ятникова О.В., Юрковська О.О. Удосконалення обліку витрат на оплату праці з метою їх оптимізації	70
СЕКЦІЯ 4 - БІЗНЕС-АНАЛІТИКА ТА БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ	
Локтіонова О.С. Алгоритм кластеризації різнотипних часових рядів	72
СЕКЦІЯ 5 - АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ ТА УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	
Карпутьова К.В. Процедура фінансової санації підприємства за допомогою банківського сектору	74
Чернишева О.М., Пундик Д.О., Руденко В.С. Оцінка валютних ризиків банку	75
СЕКЦІЯ 6 - ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН ТА МІЖНАРОДНОЇ ТОРГІВЛІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ	
Леончик О.М. Новітні тенденції світової економічної політики у сфері ІКТ-послуг	78
СЕКЦІЯ 7 - ТЕНДЕНЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ТА ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ	
Глізнуца М.Ю. Інноваційний потенціал національного промислового комплексу в національній інноваційній системі	81
Кириченко К.С. Види та сутність інновацій ресторанного бізнесу	82
Кучинський В.А., Лесів В.Ю. Управління якістю продукції на підприємстві як основа забезпечення її конкурентоспроможності	85
Нотовський П.В., Крикун Д.М., Смоляк М.І. Концептуальні підходи до оцінки ризику інвестиційного проекту	87
Крамської Д.Ю., Смоляк Т.С., Шликова А.С. Механізм управління ризиками інвестиційних проектів	88
Петренко В.О., Фонарьова Т.А., Бушуєв К.М. Сучасні вимоги до інформаційного забезпечення менеджменту інноваційно-інвестиційної діяльності підприємств	90
Шматько Н.М., Мирошник Т.О. Розвиток підприємницької діяльності за допомогою оцінки інноваційного потенціалу підприємства	92

Верес Шомоши Марианн, Перерва П.Г., Ткачев М.М. Формирование инвестиционной политики промышленного предприятия	95
Наги Сабольч, Перерва П.Г., Маслак М.В. Развитие внутрифирменного трансфера технологических инноваций	100
СЕКЦІЯ 8 - СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ ТА КОМУНІКАЦІЇ НА РІВНІ ДЕРЖАВИ І ПІДПРИЄМСТВА	
Дядя А.І. Необхідність створення об'єднаних територіальних громад в умовах децентралізації	105
СЕКЦІЯ 9 - АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ: ГЛОБАЛЬНІ ТА НАЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ І УПРАВЛІННЯ	
Дивак В.В. Розвиток економічної компетентності директорів закладів середньої освіти засобами інформаційно-комунікаційних технологій	107
Гуцан Т.Г., Сотніков Д.В. Економіка спільної участі: особливості розвитку в Україні	111
Гура А.О., Борщ А.І. Зелена економіка: особливості забезпечення зайнятості	112
Egorchenko A.O. International organizations and their role in the regulation of foreign trade	114
Кармінська-Белоброва М.В., Гордієнко Д.Р. Шляхи розвитку малого бізнесу в умовах глобалізації в Україні	117
Кондратенко О.М., Коваленко С.А. Обґрунтування вибору раціональних одиниць вираження вартісних складових комплексного паливно-екологічного критерію	120
Максименко Я.А. Технологічна складова конкурентоспроможності національної економіки	122
Ніколайчук Т.О. Стратегічна екологічна оцінка як адміністративна послуга	123
Підкуйко М.І., Потапенко Л.В. Фінансова безпека як основна складова економічної безпеки України	125
Рижило В.Ф. Конкурентноздатність у глобальному середовищі	127
Сас С.П. Інноваційні підходи у фінансуванні закладів вищої освіти України	130
Terentii K.O., Skotarenko Z.A. Actual problems of human resource management at ukrainian enterprises	132
Хабінець О.М., Падучак Д.В. Механізм забезпечення фінансової безпеки держави	134
Чубук А.О. Сучасні проблеми розвитку фармацевтичного ринку в Україні	138
СЕКЦІЯ 10 - ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА МЕДІАКОМУНІКАЦІЇ, ЯК ЕФЕКТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ	
Павленко Е.Г. Інформаційні технології як основний фактор інноваційного потенціалу сучасного підприємства	140
Погорелов С.М., Погорелов М.І. Поняття і мета створення інформаційних систем менеджменту (ICM)	142
СЕКЦІЯ 11 - АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ СФЕРИ ТУРИЗМУ ТА ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	
Торой Ілка, Косенко А.В., Кобелева Т.А. Інноваційні напрямки	

розвитку туристичного бізнесу	144
Настіч А.О., Ковган А.В., Ніколайчук О.А. ІТ-технології як перспективний напрямок розвитку світового туризму	148
Шводиуэр Герхард, Перерва П.Г., Ткачева Н.П. Экономические проблемы ценообразования на туристические услуги	149
СЕКЦІЯ 12 - ПІДПРИЄМСТВО, ТОРГІВЛЯ ТА БІРЖОВА ДІЯЛЬНІСТЬ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ В ЦИФРОВУ ЕРУ	
Наумкіна І.О., Кирилко Н.М. Особливості сучасного розвитку виставкових заходів	154
Тимченко-Міхайліді Н.С., Галицький В.В. The impact of artificial intelligence on the world economy	156
Шкрябун М.Ю. Вдосконалення кадрової політики підприємства	158

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

Наукове видання

ТРУДИ

X - ої Міжнародної науково-практичної Internet – конференції
студентів та молодих вчених

**«Стратегії інноваційного розвитку економіки України:
проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2019»**

27 грудня 2019 року
м.Харків

Редактори:

**Строков Євген Михайлович
Гуцан Олександр Миколайович**

Верстка та оригінал-макет:

**Строков Є.М.
Гуцан О.М.**

Обкладинка: Строков Є.М.

Підписано до друку: 30.12.2019 р. Формат 60x84/16
Папір офсетний. Друк різнографія.
Ум. друк. арк. 9.47
Тираж 300 екз

Друк ФОП Томенко Ю.І.
м. Харків, вул. Плеханівська, 16